

**PERAN MEKANISME *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM & PEMBIAYAAN
SYARIAH) BTM BiMU BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh

**Heni Septiani
NPM. 1351020090**

Jurusan : Perbankan Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2018 M**

**ANALISIS MEKANISME *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM & PEMBIAYAAN
SYARIAH) BTM BiMU BANDAR LAMPUNG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

HENI SEPTIANI

NPM. 1351020090

Jurusan : Perbankan Syari'ah

Pembimbing I : Any Eliza, S.E., M.Ak

Pembimbing II : Budimansyah, M.Kom.I

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN
INTAN LAMPUNG**

2018

ABSTRAK

Reward dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan *reward* dan *punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan juga prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan. *Reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. BTM BiMU Bandar Lampung sudah menerapkan *reward* tetapi kinerja karyawan (marketing) menurun.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) apakah pemberian *reward* dan *punishment* berperan terhadap kinerja karyawan (marketing) BTM BiMU Bandar Lampung? (2) Bagaimana perspektif ekonomi islam tentang manajemen kinerja karyawan (marketing) di BTM BiMU Bandar Lampung? Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui peran pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (marketing) (2) untuk mengetahui perspektif ekonomi islam tentang manajemen kinerja karyawan (marketing).

Metode penelitian adalah termasuk penelitian lapangan penelitian yang dilakukan di dalam lapangan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh karyawan (marketing) dan sampel karyawan bagian (marketing).

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pemberian *reward* dan *punishment* belum sepenuhnya berperan terhadap indikator kinerja karyawan, (marketing) dilihat dari kuantitas kinerja karyawan baru mencapai 70%, kualitas kinerja karyawan dilihat dari semangat mereka dalam mencapai target, ukuran ketepatan waktu kehadiran dan laporan, dan keterampilan target pengetahuan karyawan. BTM BiMU sudah mendalami nilai-nilai agama sudah memenuhi prinsip islam, tetapi kinerja karyawan menurun dan pencapaian target belum terpenuhi.

Kata kunci : *Reward* dan *Punishment*, kinerja karyawan



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Sukarampe, Bandar Lampung

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PERAN MEKANISME REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada BTM BiMU Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Heni Septiani**

NPM : **1351020090**

Jurusan : **Perbankan Syari'ah**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan
Lampung.

Bandar Lampung, 11 Januari 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Any Eliza, S.E., M.Ak
NIP. 198308152006042004

Budimanyah, M.Kom.I
NIP. 197707252002121001

Ketua Jurusan
Perbankan Syari'ah

Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endero Suratmin, Universitas Islam Negeri Raden Intan, Sukarampe, Bandar Lampung

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PERAN MEKANISME REWARD DAN PUNISHMENT**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Disusun oleh : **HENI SEPTIANI, NPM:**

1351020090, Jurusan: **Perbankan Syariah**, telah diujikan dalam sidang

Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: **Jum'at, 15**

Maret 2019

TIM DEWAN PENGUJI

KETUA SIDANG : A.Zuliansyah, S.Si.M.M

SEKRTARIS : Okta Supriyaningsih, M.E.Sy

PENGUJI I : Femei Purnama Sari, S.E.M.Si

PENGUJI II : Any Eliza, S.E.M.Ak

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Moh. Bahrudin, M.A

NIP.19580824198903 1 003

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Qs. At-taubah:105)



PERSEMBAHAN

Dengan Segenap Kerendahan Hati Skripsi ini Penulis Persembahkan Kepada Orang-Orang Yang Sangat Sayangi Yang Selalu hadir mengiringi hari-hariku dalam menghadapi perjuangan di saat sedih maupun bahagia. Kupersembahkan bagi mereka yang tetap setia mendukung dan mendo'akan disetiap ruang dan waktu dalam kehidupan khususnya untuk:

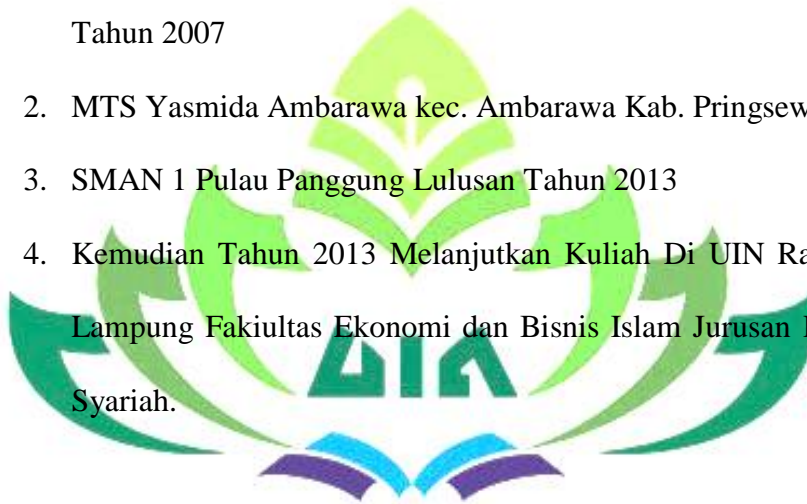
1. Untuk kedua orang tuaku (Bapak Warinto dan Ibu Satriana) yang selalu memberikan dukungan semangat, materil, serta doa. Karena tanpa doa mustahil skripsi ini dapat terselesaikan, ketulusan kasih sayang, jerih payah, serta ridho orang tuayang telah menghantarkanku menjadi orang yang berilmu, berbudi dan bertanggung jawab, Semoga Allah SWT memuliakan kalian berdua baik di dunia maupun di akhirat.
2. Adikku (Hetu Septa Safitri, Hendi Setiawan, dan Hellen Safira) yang selalu setia mendampingiku dan senantiasa memberikan dukungan, kasih sayang, serta mendoakanku sehingga terselesaikannya skripsi,
3. Untuk sahabatku tercinta cindy,hamdan,sayu,dwi,andi,yeni yang telah memberikan dukungan, semangat dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
4. Untuk Almamaterku UIN Raden Intan Lampung

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Heni Septiani lahir di penantian kec. Pulau panggung, kab. Tanggamus. Pada tanggal 25 April 1995 yang merupakan anak pertama dari empat bersaudar yang merupakan hasil buah cinta dari pasangan Bapak Warinto dan Ibu satriana :

Adapun pendidikan yang dijalani oleh penyusun :

1. SDN 01 Datar Mayan Kec. Penantian. Kab Tanggamus Lulusan Tahun 2007
2. MTS Yasmida Ambarawa kec. Ambarawa Kab. Pringsewu 2010
3. SMAN 1 Pulau Panggung Lulusan Tahun 2013
4. Kemudian Tahun 2013 Melanjutkan Kuliah Di UIN Raden Intan Lampung Fakiultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah.



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT penulis haturkan, karena dengan karunia dan anugrahnya, skripsi yang berjudul “Peran Mekanisme *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (karyawan)” dapat diselesaikan. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan cahaya.

Penulis menyadari bahwa penulis tidak akan sanggup menyelesaikan skripsi ini tanpa ada dorongan, bantuan dan kerja sama dari pihak-pihak yang berperan penyusunan skripsi ini. Penulis ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa mengayomi mahasiswa.
2. Bapak Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku ketua jurusan perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang membimbing kami selama proses akademik berlangsung sehingga kami bisa menyelesaikan study Perbankan Syariah dengan baik.
3. Ibu Any Eliza, S.E., M.Ak selaku pembimbing akademik dan pembimbing skripsi I yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi sehingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Budimansyah, M.Kom.I selaku pembimbing II yang meluangkan waktu, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai

5. Kepada seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan kepada penulis selama proses perkuliahan.
6. Kepada seluruh staff dan karyawan perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang memberikan pelayanan yang baik dalam mendapatkan informasi dan sumber referensi, data dan lain-lain
7. Kepada HRD Ibu Dhia dan karyawan (marketing) yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan riset dan penelitian di BTM BiMU Bandar Lampung.
8. Sahabat-sahabatku tercinta cindy dwi primavera, yeni karlina, sayu mainingsih, zahrotus saniyah, hamdan supriono, dwi nur cahyo, dan andi sarifudin yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman angkatan 2013 Perbankan Syariah yang selalu memberikan semangat agar penulis dapat segera menyelesaikan skripsi.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Bandar Lampung,
Penulis

Heni Septiani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang	4
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
G. Metode Penelitian.....	14
H. Sumber Data.....	18

I. Metode pengolahan data	19
J. Metode Analisis data.....	19

BAB II LANDASAN TEORI

A. <i>Reward</i>	20
B. Pengertian <i>Reward</i>	20
C. Bentuk <i>Reward</i>	32
D. Fungsi dan tujuan <i>reward</i>	33
E. <i>Punishment</i>	35
1. Pengertian <i>Punishment</i>	35
2. Fungsi <i>Punishment</i>	40
F. <i>Reward And Punishment</i> dalam system manajemen syariah.....	41
G. KinerjaKaryawan.	46
1. Pengertian kinerja karyawan.....	46
2. Efesiensi dan Optimalisasi Kinerja Pegawai	46
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	49
4. Faktor yang mempengaruhi kinerja	53
5. Sikap etika kerja.....	53
6. Penilaian Prestasi Kerja	54
7. Fungsi penilaian kinerja dan karakter kinerja	57
8. Kinerja dalam islam	59

BAB III GAMBARAN UMUM

A. Gambaran umum.....	69
1. Sejarah berdirinya BTM BiMU.....	69

2. Tujuan Berdirinya Koperasi Syariah BTM BiMU Bandar Lampung.....	72
3. Visi dan Misi BTM koperasi syariah BiMU	73
4. Struktur kepengurusan BTM koperasi syariah BiMU	74
B. Produk-produk koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah BTM BiMU Bandar Lampung	75

BAB IV ANALISIS DATA.

A. Peran <i>reward and punishment</i> dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (BTM Bimu Bandar Lampung).....	81
1. <i>Reward</i>	82
2. <i>Punishment</i>	84
3. Kinerja karyawan	86
B. Perspektif Islam tentang manajemen kinerja karyawan BTM BiMU Bandar Lampung	95

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1. Mekanisme *reward* dan *punishment*.....43



DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Data target karyawan marketing.....	11
2. Tabel I.2 Jumlah data karyawan marketing.....	15
3. Tabel 3.3Jumlah karyawan yang mendapatkan bonus.....	77
4. Tabel 3.4 Jumlah karyawan yang mendapatkan <i>punishment</i>	78
5. Tabel 3.5 <i>Reward</i> mutasi dan pengangkatan karyawan.....	79
6. Tabel 4.6 Target karyawan bagian marketing BTM BiMU Bandar Lampung.....	86
7. Tabel 4.7 pencapaian target collec tangsuran karyawan (marketing) dilapangan cabang suka rame BTM BiMU Bandar Lampung.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari dari kesalah pahaman judul skripsi ini, maka perlu adanya penegasan judul. Judul skripsi ini yaitu “PERAN MEKANISME *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS (KOPERASI SIMPAN PINJAM & PEMBIAYAAN SYARIAH) BTM BiMU BANDAR LAMPUNG” sebelum penulis menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kekeliruan bagi pembaca. Adanya pembahasan terhadap arti kalimat dalam penulisan ini dengan harapan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud.

1. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur social masyarakat.
2. Mekanisme adalah cara kerja suatu organisasi (perkumpulan dan sebagainya); hal yang saling bekerja seperti mesin.¹
3. *Reward* adalah hadiah atau imbalan yang diberikan karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan

¹Peter salim dan yeni salim, kamus besar bahasa indonesia kontemporer, (jakarta:, modern English Press, 1999), hlm.61

merupakan hak dari setiap karyawan dalam perusahaan yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu perusahaan memberi imbalan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan perusahaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan dan tunjangan. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Dan jika perusahaan tersebut mendapatkan omset yang tinggi dan tentunya pegawai mendapatkan *reward* atau bonus dari perusahaan tersebut.

4. *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dengan adanya *punishment* ini untuk membuat pegawai menaati peraturan dan jika melanggar ada sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, membuat para karyawan menanamkan kedisiplinan pada diri mereka.
5. Kinerja karyawan adalah yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Menurut Mailer adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya.²

²Soekidjo Notoatmodjo, *pengembangan sumber daya manusia*, Rineka Cipta, 2009, hlm 124

B. Alasan memilih Judul

Dari penegasan judul di atas, tentunya penulis memiliki alasan mengapa memilih judul skripsi ini, pengaruh *reward and punishment* terhadap kualitas pelayanan yaitu :

1. Secara objektif

- a. BTM BiMU Bandar Lampung adalah suatu lembaga berbentuk koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah yang menghimpun dana dan disalurkan kembali kepada masyarakat.

BTM BiMU Bandar Lampung menerapkan *system Reward* dan *Punishment* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Dalam mengembangkan *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan kinerja karyawan terutama pada karyawan bagian marketing bahwa perusahaan sudah menerapkan sistem *reward* tetapi kinerja karyawan menurun, dan pencapaian belum sepenuhnya terpenuhi atau tercapai.

2. Alasan subjektif

Secara subjektif terdapat banyak referensi pendukung sehingga mempermudah penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu judul yang penulis ajukan relevan dengan bidang keilmuan yang penulis tempuh di fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang

Perbankan adalah segala sesuatu lembaga perekonomian yang menyangkut tentang bank syariah dan unit usaha-usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usaha lainnya. Dan produk-produk yang ditawarkan dalam perbankan syariah sudah tentu yang berhubungan dengan keuangan pada masyarakat luas. Lembaga secara syariah. Lembaga perbankan tidak hanya bank saja tetapi ada lembaga keuangan yang lain selain bank. lembaga keuangan ini mempunyai dua bentuk yaitu lembaga perbankan dan lembaga non bank. Salah satunya adalah lembaga non bank yaitu lembaga keuangan yang dalam menjalankan interintermediasinya tidak diizinkan menghimpun dan menyalurkan dana dalam bentuk tabungan (lembaga keuangan non depositori) salah satunya adalah koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah. Istilah koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah (BMT) belum banyak di kenal oleh masyarakat. masyarakat lebih mengenal BMT (baitul mal wa tamwil) dari pada KSPPS. BMT-BMT di indonesia sebelum muncul KSPPS, banyak yang berbadan hukum koperasi dan menanamkan dirinya Koperasi Jasa Keunagan Syariah (KJKS) kemenkop ukm membuat surat edaran agar BMT-BMT yang berbadan hukumkoperasi dan menamakan dirinya KJKS supaya beralih menjadi koperasi. KSPPS adalah koperasi yang kegiatan usahanya meliputi simpanan, pinjaman, dan pembiayaan sesuai prinsip syariah.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya, keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Maka untuk mencapai tujuan tersebut haruslah didukung oleh manajemen perusahaan, agar setiap individu karyawan dapat terpacu kinerjanya. Dalam manajemen sumber daya manusia salah satu faktor pendukung maningkatnya kinerja karyawan adalah adanya pemberian *reward* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Reward sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai penghargaan atas kontribusinya atau berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Oleh sebab itu itu, dapat dikatakan bahwa *reward* merupakan penghargaan atas prestasi kinerja karyawan organisasi atau dapat pula dikatakan bahwa *reward* merupakan "*financial reward*". Yang diberikan organisasi pada kinerja karyawan sebagai imbalan pekerjaannya.³

Reward And Punishment merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. *Reward And Punishment* juga sering disebut dengan manajemen bonus dalam suatu organisasi, dan juga prioritas dalam mengambil penilaian terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan. *Reward* merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Secara umum karyawan bekerja karena dorongan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam hidupnya. Sehingga para karyawan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaannya memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Karena mereka telah berkorban waktu, tenaga, pikiran, serta kesehatan mereka untuk mencapai dan

³Torang Syamsir, *organisasi dan manajemen*, alfabeta, bandung, 2014, hlm 193-195

mengerjakan tugas yang telah diberikan pada para karyawan, maka sebaiknya bagi para manajer mengganjar mereka para karyawan dengan imbalan atau *reward* sebagai balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dilakukan para karyawan. Sehingga tidak menimbulkan pertengkaran atau ketidakpuasan karyawan yang berdampak ketidakpercayaan lagi bagi karyawan. Salah satu imbalan yang dapat diberikan perusahaan adalah berbentuk *reward* bagi karyawan yang berprestasi serta loyal terhadap perusahaan sebagai ganti rugi kerja keras karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁴. Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerjanya sendiri. Sedangkan menurut Stoner Kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi.⁵ Jika pegawai mempunyai kinerja yang bagus maka akan ada pemberian *reward* untuk pegawai itu sendiri dan jika pegawai melakukan suatu pelanggaran maka akan ada sanksi yang diberikan oleh organisasi.

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hlm 67

⁵Soekidjo Notoatmodjo, *Op Cit*, hlm 124

Islam merupakan agama universal yang konteks ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau pun lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Qur'an islam juga mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-nahlayat 97 sebagaiberikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baikdan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (An-Nahl:97).⁶

KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam&Pembiayaan Syariah) BTM BiMU Bandar Lampung ini telah ada sejak bulan febuari 2004, meskipun pada waktu itu masih bernama lembaga keuangan syariah (LKS).Ini ditandai dengan mulainya kegiatan pembiayaan pada pedagang-pedagang kecil yang ada di pasar tradisional wayhalim.Pada mulanya lembaga ini mendapat pinjaman dana dari majelis ekonomi muhammadiyah wilayah lampung sebesar Rp.2000.000,-dengan itulah LKS menjalan fungsinya sebagai lembaga

⁶Departemen Agama Republik Indonesia.*Al-Qur'an dan terjemahnya*, Jakarta:2007, hlm278

keuangan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan khususnya pembiayaan usaha yang berpolasyariah.⁷

Baitultamwil memiliki arti yang di ambil dari suku kata yaitu Bait yang berarti bangun gana taurumah dan at-Tamwil yang berarati pengembangan harta, jadi baitul Tamwil adalah suatu lembaga yang melakukan kegiatan pengembangan usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kesejahteraan pengusaha mikro melalui kegiatan pembiayaan dan menabung.

Baituttamwil muhammadiyah (BTM) yaitu lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Kegiatan ini merupakan bagian dari fungsi manajemen BTM, agar usaha BTM menjadi lebih baik berkembang, pengurus harus memiliki kemampuan simpanan pada BTM BiMU. Dalam hal manajemen penghimpunan, prinsip utamanya adalah bagaimana menimbulkan kepercayaan dari anggota terhadap BTM dan hal ini berkaitan erat dengan kinerja.

BTM BiMU merupakan amal usaha muhammadiyah yang mandiri dalam bidang ekonomi. Didirikan oleh majelis-majelis ekonomi dan kewirausahaan pimpinan wilayah muhammadiyah (PWM) Profinsi Lampung padatahun 2004 dengan nama koperasi Syariah BTM Bandar Lampung, namun sesuai dengan peraturan kemenkop, pada RAT TB 2015 berubah menjadi KSPPS BTM BiMU yaitu Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Tamwil Muhammadiyah Bina Masyarakat Utama.

⁷www.btmbimu.id

KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung sudah menerapkan *Reward and Punishment* terhadap karyawan. *Reward* di berikan kepada karyawan yang berprestasi dan telah mencapai sesuai target yang telah ditentukan sedangkan *punishment* untuk karyawan yang melanggar peraturan dikenakan sanksi mulai dari teguran hingga pemecatan karyawan.⁸Karyawan di bagian marketing BTM BiMU Bandar Lampung bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawanya, sehingga karyawan itu semangat dalam bekerja, setelah mereka mencapai sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan mereka akan diberi *reward*.

Bentuk *reward* yang diberikan pada tahun-tahun sebelumnya berupa barang, contohnya seperti mukena, tetapi sekarang sudah tidak berjalan lagi. Sekarang *reward* yang diberikan dalam bentuk uang.

Masalah utama bagi KSPPS terhadap kinerja karyawan terutama pada karyawan bagian marketing bahwa perusahaan sudah menerapkan *reward* tetapi kinerja karyawan menurun, dan pencapaian target belum terpenuhi. Bagi karyawan yang targetnya belum terpenuhi akan diberi motivasi agar semangat dalam bekerja dan mencapai target.

⁸BTM BiMU Bandar Lampung

Tabel I.I
Data target karyawan marketing.
BTM BiMU Bandar Lampung Tahun 2018

No	Target	Jumlah target tahun 2017	Realisasi tahun 2017
1	1. Collect Lancar Lancar adalah pembayaran angsuran pokok tepat waktu, memiliki mutasi rekening yang aktif, dan bagian kredit yang dijaminan dengan tunai.	100%	80%
2	2. Lending Lending adalah pembiayaan yang diberikan kepada anggota atau calon anggota baik untuk keperluan produktif maupun konsumtif, dengan system bagi hasil penjualan atau fee.	75%	70%

Btm Bimu Bandar Lampung

Data target karyawan marketing BTM BiMU Bandar Lampung target lancar 100% pembayaran angsuran tepat waktu tidak ada tunggakan, sedangkan lending pembiayaan yang akan diberikan kepada calon anggota dengan system bagi hasil 75%. Realisasi Collect lancar kinerja karyawan (marketing) BTM BiMU Bandar Lampung pada tahun 2017 baru mencapai 80% belum sepenuhnya mencapai target karyawan, sementara realisasi lending 2017 baru mencapai 70%.

Bedasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi dengan judul **“PERAN MEKANISME *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM & PEMBIAYAAN SYARIAH) BTM BiMU BANDAR LAMPUNG”**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraiain pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti akan mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian *reward* dan *punishment* berperan terhadap kinerja karyawan (marketing) Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah BTM BiMU Bandar Lampung?
2. Bagaimana perspektif ekonomi islam tentang manajemen kinerja karyawan (marketing) di BTM BiMU Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaa peneliti tersebut. Tujuan yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui peran pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan (marketing) Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah BTM BiMU Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui perspektif ekonomi islam tentang manajemen kinerja karyawan di BTM BiMU Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat memberikan harapan tambahan referensi terhadap ilmu yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan KSPPS (koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah).

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi KSPPS, peneliti ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan serta informasi tentang masalah yang perlu diadakan perbaikan dan pembenahan serta memberikan kontribusi mengenai pentingnya suatu *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi penulis atau pembaca, penelitian ini dapat dijadikan wahana bagi penulis sendiri dalam menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai *Reward* dan *Punishment* BTM BiMU Bandar Lampung.

G. Metode Penelitian

Penelitian termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan dalam kancah kehidupan sebenarnya.⁹ Penelitian lapangan hakekatnya metode untuk menemukan secara khusus dan realistis apa yang tengah terjadi di tengah masyarakat.

⁹Kartini Kartono, *Pengantar metode riset sosial*, Mandar Maju, Bandung, 1996, hlm. 32.

Penelitian ini berusaha menemukan data-data yang bersumber dari lapangan atau lokasi yakni KSPPS (koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah) BTM Bandar Lampung.

1. Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan, dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya. Penelitian lapangan ini pada hakekatnya merupakan metode untuk menemukan secara spesifik dan realis tentang apa yang sedang terjadi. Tujuan dari penelitian lapangan adalah untuk interaksi lingkungan suatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat.¹⁰ Data diperoleh dari lokasi yaitu pada BTM BiMU Bandar Lampung.

2. Sifat penelitian

Jenis penelitian pada dasarnya merupakan sumber dari penelitian setiap pelaksanaan riset. Sehingga dalam penelitian ini yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati. Karena dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, landasan teori yang dikemukakan tidak merupakan harga mati, tetapi bersifat sementara, peneliti kualitatif ini

¹⁰ Sumadi Suryabrata, *metode penelitian*, cet 22, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011 hlm.88

justru di tuntut melakukan *graudiedreserch*, yaitu menemukan teori berdasarkan data yang diperoleh dilapangan atau ituasisosial.¹¹

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah himpunan individu atau objek yang banyaknya terbatas dan tidak terbatas. Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.¹² Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan marketing di BTM BiMU Bandar Lampung.

Tabel I.2
Jumlah data karyawan bagian marketing

No	Jabatan	Jumlah
1	Kadiv marketing	1
2	Marketing Rang I	29
3	Marketing Rang II	3
4	Marketing Rang III	1
Jumlah		34

Sumber : KSPPS BTM BiMU 2018

¹¹ Sugiyono, *metode penelitian bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.388

¹² Pabunda Tika, *Op, Cit*, Hlm.33

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel ditentukan dari pertimbangan-pertimbangan penelitian berkaitan dengan perlunya memperoleh informasi yang lengkap dan mencukupi, sesuai tujuan atau masalah yang diteliti.¹³ Sehingga dalam penelitian ini sampling yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan bagian marketing BTM BiMU Bandar Lampung sejumlah 34 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Observasi

Metode observasi adalah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengkodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisme itu sesuai tujuan-tujuan empiris.¹⁴ Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi langsung pada objek penelitian yaitu di Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah. Dalam hal ini penulis memperhatikan karyawan yang mendapatkan *reward* (bonus) dan *punishment* (hukuman) pada Kopersasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah BTM BiMU Bandar Lampung.

¹³Kaelan, M.S, *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner* (Yogyakarta:Paradigma,2012)hlm 76

¹⁴M. Iqbal Hasan, *pokok-pokok materi metode penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, jakarta,2002, hlm.86

b. Wawancara

Metode wawancara adalah suatu percakapan Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan di arahkan dalam suatu masalah.¹⁵ Dalam hal ini wawancara akan dilakukan dengan karyawan dan pimpinan di BTM BiMU Bandar Lampung. Wawancara dilakukan berkisar bagaimana penerapan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan serta kendala yang dihadapi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dapat digunakan sebagai pengumpulan data apabila informasi yang dikumpulkan bersumber seperti buku, jurnal, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya.¹⁶ dokumentasi yang didapatkan di BT BiMU adalah meliputi arsip, dokumentasi resmi dan sejeisnya yang diharapkan dapat mendukung analisis penelitian.

H. Sumber Data

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau pun perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner¹⁷. Data tersebut dapat

¹⁵Kartinikartono, *Op.cit*, hlm.187

¹⁶Etta Mamang Sangadji, dan Sopiah, *Op. Cit*, hlm.48

¹⁷Huseinumar, *ReserchMethods in finance and Banking*, (jakarta: PT gramediapustakautama, 2012), hal 82

diperoleh langsung dari pimpinan dan Karyawan BTM BiMU Bandar Lampung.

2. Data sekunder

Data sekunder, yaitu merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

I. Metode Pengolahan Data

Data-data yang telah terkumpul diolah. Ppengolahan data dilakukan dengan cara.¹⁸

a. Pemeriksaan data (*Editing*)

Yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup, lengkap, benar, dan sudah sesuai, relevan dengan masalah.

b. Penandaan (*coding*)

Yaitu memberikan catatan atau tanda yang menyatakan jenis sumber data (Al-Qur'an, Hadits, dan buku-buku referensi lainnya)

c. Rekontruksi data (*recontrukting*)

Yaitu menyusun data secara teratur, berurutan dan logis sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

¹⁸ Lexy L. Meleong, *metodologi penelitian kualitatif*, Remaja Rosda Karya, bandung, 2001 hlm 161

J. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan memerlukan ketelitian serta kekritisan dari peneliti. Analisis yang digunakan dalam skripsi ini adalah analisis data kualitatif yaitu secara wawancara, catatan lapangan yang dikumpulkan untuk pemahaman. Dengan cara memaparkan informasi-informasi yang akurat yang diperoleh dari data *reward* dan *punishment* BTM BiMU Bandar Lampung.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Reward*

1. *Pengertian Reward*

Menurut bahasa *reward* berarti ganjaran, upah, hadiah. Sedangkan dalam Kamus Lengkap psikologi, *reward* merupakan sembarang perangsang, situasi, atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan.¹⁹ Menurut Henri Simamora, *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.²⁰ *Reward* juga dapat diartikan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.²¹

Penghargaan dalam suatu organisasi itu penting karena organisasi memang menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerjanya. Penghargaan juga akan memicu orang-orang untuk melakukan yang terbaik. Sebaiknya penghargaan bukan untuk mereka yang paling ahli di dalam bidangnya, melainkan berikan target dan berikan penghargaan kepada mereka yang melampaui target yang ada.

¹⁹Hasan Shadily, John M. Echols, 2004, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Utama, h. 200

²⁰J. P Chapilin, 2004, *Kamus Lengkap Psikologi*, cetakan ke sembilan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

²¹Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN, h514

Penghargaan juga berfungsi untuk memperlihatkan bahwa seorang atasan menghargai kinerja mereka yang sesuai dengan aturan yang berlaku, misalnya penghargaan hanya akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau memberikan beberapa tindakan yang bermanfaat bagi perusahaan. Suatu perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk imbal balik yang di berikan atas kinerja yang di berikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan merupakan hak dari setiap karyawan dalam perusahaan yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan member imbalan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka dan mendorong loyalitas dan retensi. Penghargaan perusahaan memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Reward manajemen ialah mengenai bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka didalam suatu organisasi. Hal itu meliputi financial *reward* dan non financial *Reward*. System reward yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut, yang proses pembuatan dan prakteknya terhadap karyawan dibuat sesuai dengan nilai-nilai kontribusi, skill, dan kompetensi mereka terhadap organisasi. System *Reward* meliputi *financial Reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponengaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan non financial yang berupa penghargaan,

pemberian wewenang, juga kesempatan untuk berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan dan pengembangan melalui sekolah kembali.²²

Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaanya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauanya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (*reward*).

²²Elais Retnowati, *Persepsi terhadap sistem reward*, kepuasan kerja dan motivasi kerja dosen menurut gender di universitas jakarta, thesis tahun 2001 FISIP universitas indonesia pasca sarjana studi ilmu administrasi kekhususan pengembangan SDM, hlm 36

Pemberian *reward* atau penghargaan kepada karyawan (marketing) yang berprestasi diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja. Karyawan (marketing) yang semakin produktif secara otomatis dapat meningkatkan pendapatan atau laba perusahaan. Dengan adanya penerapan *reward* di sebuah perusahaan sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sesuai dengan indikator-indikator yang berlaku di perusahaan tersebut. Metode penerapan *reward* di suatu perusahaan dapat dilakukan dengan cara pemberian tambahan gaji kepada karyawan sesuai dengan ketentuan pekerjaan, pemberian jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan bagi karyawan, pemberian pendidikan secara gratis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, promosi kenaikan jabatan, wisata akhir tahun secara gratis dan tunjangan-tunjangan lainnya yang dijanjikan oleh perusahaan²³

Reward merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksanakan dengan baik. Menurut manullang *reward* merupakan suatu sarana motivasi atau sarana yang dapat menimbulkan dorongan dan merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, yang diberikan dalam bentuk uang atau penghargaan yang ditetapkan

²³Surya Darma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm.297.

berdasarkan prestasi, semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula *reward* yang diberikan.²⁴

Dalam agama islam juga mengenal metode *reward* (ganjaran), ini terbukti dengan adanya pahala. Pahala adalah bentuk penghargaan yang diberikan Allah SWT kepada hamba-Nya yang beriman dan mengerjakan amal-amal shaleh seperti, shalat, puasa, membaca Al-Qur'an dan perbuatan-perbuatan lain yang bermanfaat bagi masyarakat. dalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa kita dianjurkan untuk berbuat kebaikan, yaitu dalam Q.S. al-Baqarah ayat 261.²⁵

مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةُ حَبَّةٍ وَاللَّهُ يُضَعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٦١﴾

Artinya: “Perumpamaan (nafkah yang dikeluarkan oleh) orang-orang menafkahkan hartanya di jalan Allah adalah serupa dengan sebutir benih yang menumbuhkan tujuh butir, pada tiap-tiap butir seratus biji. Allah melipat gandakan (ganjaran) bagi siapa yang dia kehendaki. Dan Allah Maha Luas (karunia-Nya) lagi maha mengetahui”. (QS. A-Baqarah:261)

tujuan utama dari program *reward* adalah:²⁶

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- c. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

²⁴M. Manullang, *Dasar-Dasar manajemen*, cet.ke. ke-19, (jakarta: Ghazali Indonesia, 1996), hlm 7

²⁵Departemen Agama RI, *AL-Qur'an terjemah dan penjelasan ayat Ahkam*, (jakarta: PT Sari Agung. 1997), hlm. 79

²⁶Ivancevich, et al. *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, alih bahasa Gina Gania, jakarta: Erlangga, 2006. Hlm. 228

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :²⁷.

- a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.
- b. Penghargaan finansial:
 - 1) Gaji dan Upah

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada secar per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.²⁸

Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.²⁹Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, klarifikasi jabatan di perusahaan.

²⁷*Ibid*

²⁸A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia perusahaan,Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, Cet. Kesembilan, 2009, hlm 85

²⁹*Ibid*,hlm 86

3) Metode Bayaran Individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4) Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

Tugas mengontrol pembayaran adalah :

- a) mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya.
- b) Mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap.
- c) Meluruskan perubahan-perubahan standar pembayaran upah.

Sondang Siagian mengatakan bahwa dalam usaha mengembangkan sistem imbalan, para spesialis di bidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu:³⁰

³⁰Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Jakarta: Bumi Aksara, Cet, 8, 2000, hlm 252

- a. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal.
Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian point untuk setiap pekerjaan.
- c. Melakukan survey berbagai sistem imbalan yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
Organisasi yang di survey dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan perusahaan konsultan terutama yang menghususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

Karenanya *reward* menjadi salah satu motivasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh David McClelland seperti dikutip oleh Sunendra dan Murdiyah Hayati bahwa motivasi dasar manusia ada tiga, yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan berafiliasi, dan kebutuhan akan berprestasi³¹.

³¹Sunendra dan Murdiyah Hayati, manajemen sumber daya manusia, Jakarta : UIN Jakarta Press, Cet ke-1, 2006, hlm 89

Karena kebutuhan berprestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan kemampuannya untuk mencapai prestasi yang maksimal seseorang menyadari bahwa seseorang dengan prestasi yang tinggi akan memperoleh *reward* yang besar. Kebutuhan akan kekuasaan dan berafiliasi mendorong orang untuk lebih berkembang karena pada dasarnya manusia ingin lebih berkuasa, dihormati, dan merasa dirinya penting dihadapan orang lain.

1) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

2) Bonus dan insentif

Menurut Rivai, Insentif dapat diartikan sebagai pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji atau upah yang merupakan *reward* tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).³²

³²Verithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 2, Jakarta: Raja wai Press, Cet6t ke-3, 2010, hlm 767

Hal serupa juga dikatakan Hariandja, insentif dan gain sharing merupakan upah variable yang sering disebut sebagai kompensasi atau *reward* nontradisional (sementara upah dan gaji merupakan kompensasi tradisional) yang merupakan pelengkap dan merupakan salah satu bagian dari kompensasi diluar upah dan gaji yang bersifat tunjangan-tunjangan lainnya.

Tujuan dari insentif yang paling utama adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan suatu strategi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi perusahaan dalam meghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktifitas menjadi suatu hal yang penting.

Bonus dan insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau diluar gaji/upah yang diberikan organisasi.³³ Heidjarachman Ranupandoyo, dkk memberikan pengertian insentif merupakan “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang”. Begitu pula T. Hani Handoko mengemukakan “insentif adalah untuk meningkatkan motifasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

³³Ivancevich, *et al*, *Perilaku...* h. 226

Sistem *reward* meliputi *financial reward* yaitu yang berupa gaji tetap dan komponen gaji lain serta benefit, yang keduanya diberikan seluruhnya dalam pembayaran dan *non financial reward* yang berupa penghargaan, pemberian wewenang, juga kesempatan untuk berkembang, serta peningkatan kemampuan berupa pelatihan dan pengembangan ssekolah kembali.³⁴

Amstrong seperti dikutip oleh Elais Retnowati mengatakan bentuk dari strategi sistem *reward* yang diberikan oleh suatu lembaga kepada para pekerjanya dapat berupa *financialreward* dan *non financial rewad*. Proses pemberian *non financial reward* dirancang untuk memotivasi pekerja dengan jalan memberikan lebih banyak tanggung jawab, pengembangan (development), pertumbuhan, penghargaan, serta prestasi. Secara keseluruhan tujuan *reward* manajemen ialah untuk mensupport strategi yang dijalankan oleh organisasi, membantu dengan keyakinan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi³⁵.

Kenyataan yang tidak dapat disangka bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai bagi suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

³⁴Elais Retnowati, "Persepsi Terhadap Sistem *Reward*, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Dosen menurut Gender di Universitas Negeri Jakarta", Tesis tahun 2001 FISIP Univeristas Indonesia Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Pengembangan SDM, hlm 36,.t.d

³⁵*Ibid*

Berarti apabila disatu pihak seseorang mneggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi olh manajemen suatu organisasi. Dikatakan merupakan tantangan karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi di pandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materinya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat martabat manusia. Sebaliknya organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan pekerja mutlak diperhitungkan.³⁶

Kepentingan para kinerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi atau *reward* yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkanya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan memperkerjakan sejumlah orang yang

³⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000, ed.1, cet. 8, hlm 252

dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.³⁷

Dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, suatu organisasi menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal seperti kemampuan organisasi membayar upah dan gaji yang wajar, akan tetapi sering pula bersifat eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, persaingan di pasaran pekerja, langka tidaknya tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi ekonomi dan tuntutan memanfaatkan teknologi.

2. Bentuk *Reward*

Reward bermacam – macam, ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. “

komponen utama sistem *reward* terdiri atas elemen – elemen, sebagai berikut:

a. Penghargaan intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang diberikan berupa penghargaan fiksi, yaitu penghargaan yang didasarkan pada tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta prestasi atau kinerja mereka yang tinggi³⁸

³⁷ *Ibid*, hlm 251

³⁸ Torang Syamsir, Organisasi dan manajemen, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm 200-201

b. Gaji dan bonus

Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (*stock option* atau *stock grant*). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham. Paket gaji yang ditawarkan sebagai *reward*

Meliputi komponen sebagai berikut :

- a. Kenaikan gaji pokok
- b. Tambahan honorarium
- c. Insentif jangka pendek
- d. Insentif jangka panjang

c. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja, misalnya:

- a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga, dan tunjangan hari tua.
- b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
- c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.

3. Fungsi Dan Tujuan *Reward*

Ada 3 fungsi penting dari *reward* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Mempekuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal.

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Taylor dalam Manullang, menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

B. *Punishment*

Hukuman (*punishment*) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum. Hukuman memaksakan dampaknya atas perilaku dengan melemahkan hubungan antara stimulus dan tanggapan. Hukuman tidak berdampak melemahkan tanggapan secara langsung, hal itu merupakan dampak tidak langsung. Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk meminimalisasi pelanggaran dan memperbaiki kinerja pegawai agar tercipta produktivitas yang semakin tinggi.

Sanksi atau *punishment* segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata hukuman diartikan sebagai “siksa yang dikenakan kepada orang yang melanggar Undang-undang.”³⁹

Secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan *punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan menurut tirtaatmidjaja, Pendapat tersebut senada dengan Aliyang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

³⁹2 Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989, h. 315.

Dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan, sanksi merupakan hal yang lumrah, sebab sanksi bertujuan mendisiplinkan setiap karyawan agar bertindak sesuai peraturan-peraturan dan tata cara perilaku yang telah ditetapkan perusahaan. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan sanksi dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

Pada prinsipnya sanksi (*punishment*) adalah segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku seseorang dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Sanksi yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Maka secara umum sanksi adalah tindakan berupa siksaan yang dikenakan kepada orang yang melakukan kesalahan atau pelanggaran tertentu seperti pelanggaran undang-undang dan sebagainya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa sanksi adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan (siksa) terhadap suatu respons perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi yang berikutnya⁴⁰.

⁴⁰Raja Ali, *et al*, "Analisis Reward dan Punishment pada Damri Makassar", *Jurnal...*, t.d.

Sanksi atau *punishment* dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Pegawai yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *punishment* kepada pegawai adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang jahat. Jadi hukuman yang dilakukan adalah untuk memperbaiki dan mendidik ke arah yang lebih baik.

Secara garis besar *punishment* dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:⁴¹

a. *Punishment* preventif

Punishment preventif adalah *punishment* yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan mterjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran dilakukan. Dalam arti lain, *punishment* preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari hukuman ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan dapat dihindarkan. *Punishment* preventif dapat berupa tata tertib, anjuran atau perintah, larangan, paksaan, dan disiplin.

⁴¹Indrakusuma Amir, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 2000, hlm. 142

b. *Punishment Represif*

Punishment Represif adalah *punishment* yang dilakukan karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang telah diperbuat. Jadi *punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment* represif diadakan bila terjadi suatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau suatu perbuatan yang dianggap melanggar peraturan. Hal-hal termasuk yang dalam *punishment* represif adalah pemberitahuan, teguran, peringatan, dan hukuman.

Sehubungan dengan *punishment* di jatuhkan kepada pegawai, maka tujuan yang ingin dicapai adalah agar pegawai yang melanggar peraturan merasa jera dan tidak mengulangi hal yang sama. Tujuan pemberian *punishment* ada dua macam yaitu tujuan dalam jangka pendek dan tujuan dalam jangka panjang. Tujuan dalam jangka pendek adalah untuk menghentikan tingkah laku yang dianggap salah, sedangkan tujuan dalam jangka panjang adalah untuk mengajar dan mendorong pegawai agar dapat menghentikan sendiri tingkah lakunya yang salah.⁴² bahwa *punishment* adalah bentuk penilaian negative terhadap pegawai yang melakukan kesalahan dan pelanggaran dengan tujuan untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif Menurut Veithzal Rivai jenis-jenis *punishment* dapat diuraikan seperti berikut :

⁴²Resa Nur Pahlevi, "Pengaruh Penerapan Metode *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon", Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012, hlm.42.t.d

- a. Hukuman ringan, terdiri dari :
- 1) Teguran lisan kepada karyawan (marketing) yang bersangkutan
 - 2) Teguran tertulis
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- b. Hukuman sedang, terdiri dari :
- 1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana pegawai lainya
 - 2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- c. Hukuman berat, terdiri dari :
- 1) Penurunan pangkat atau emosi.
 - 2) Pembebasan dari jabatan.
 - 3) Pemberhentian kerja atas permintaan pegawai yang bersangkutan.
 - 4) Pemutusan hubungan kerja sebagai pegawai di perusahaan.
- d. Fungsi *Punishment*

Menurut Soerjono Soekanto *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi

punishment. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

a. Membatasi perilaku

Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.

b. Bersifat mendidik.

Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan *punishment* adalah sebagai berikut:

a. Mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil.

b. Mengabdikan tujuan negara yang intinya mendatangkan kemakmuran dan kebahagiaan rakyatnya.

C. Reward Dan Punishment Dalam Sistem Manajemen Syariah

Di dalam islam ada istilah *basyir* (berita gembira) dan *nadzir* (berita ancaman) yang dianalogika dengan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Rasulullah Saw sendiri adalah seorang pemberi berita gembira dan pemberi berita ancaman (*basyira wa nadzira*). Kedua hal ini tidak boleh dipisahkan. Oleh karena itu, kedua-duanya yaitu *reward* and *punishment* harus dilakukan.⁴³

⁴³K.H. Didin Hafidhuddin, *manajemen syariah Dalam praktik* Jakarta: Gema Insani Press, 2003, hlm 136

Islam memberikan perhatian khusus untuk melindungi hak-hak tenaga kerja. Rasulullah SAW selalu menganjurkan kepada sahabat-sahabatnya untuk membayar upah yang pantas kepada para buruh mereka. Upah hendaknya diberikan secepatnya, tidak boleh di tunda-tunda sebagaimana diperintahkan oleh Rasulullah SAW: ‘Berikanlah upah buruh itu sebelum kering keringatnya itu’ (H.R. Ibnu Majah).

Setiap apapun yang dikerjakan oleh manusia pasti akan mendapat balasan dari Allah SWT, baik itu perbuatan baik maupun seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dalam menafsirkan An-Nahl ayat 97 ini, Quraish shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:⁴⁴

⁴⁴M. Quraish Shihab, *Tafsir Almisbah pesan, kesan, keserasian al-Qur'an*, volume-7, jakarta: lentera hati, 2002, hlm.128-129

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal shaleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal shaleh sendiri oleh syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamakhsari, amal shaleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, Al-Qur'an dan atau Sunnah Nabi Muhammad SAW. Menurut Definisi Muhammad Abduh dan Zamakhsari diatas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha dapat dikategorikan sebagai amal shaleh, dengan syarat perusahaanya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan diakhirat.⁴⁵

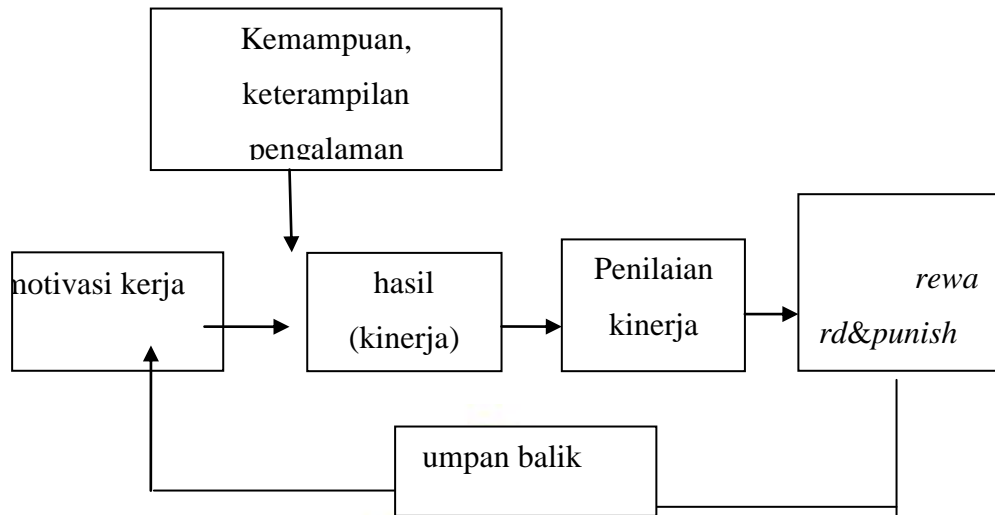
System *reward and punishment* dapat digunakan sebagai motivasi bagi karyawan dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian *reward and punishment* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme *reward and punishment* yang jelas. Secara garis besar mekanisme atau proses *reward and punishment* dapat dilihat dari gambar ini:⁴⁶

⁴⁵Eni Nurmiyati, *Hubungan Pemberian Reward And Punishment dengan Kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*, skripsi Jurusan muamalat perbankan syariah dan hukum, jakarta, IUN Syarif Hidayatullah, 2011, hlm 47

⁴⁶Sumber: mahmudi 2005 "*manajemen kinerja sektor publik*". Yogyakarta: UPP AMP YKPN. P183

Gambar.I

Mekanisme *Reward and Punishment*



Sumber : manajemen kinerja

Pada gambar diatas menunjukan siklus proses *reward and punishment*. Gambar tersebut menjelaskan bahwa hasil kinerja atau prestasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Prestasi kerja pegawai merupakan kombinasi dari motivasi dengan kemampuan, keterampilan dan pengalaman. Kemudian hasil tersebut dinilai dengan kinerjanya untuk mengetahui berhasil tidaknya pegawai mencapai target kinerja dan tujuan yang ditetapkan. Hasil dari kinerja ini akan menjadi dasar untuk pemberian *reward and punishment*. Sistem *reward and punishment* yang ditetapkan organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Sistem *reward and punishment* yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Sebaliknya, sistem *reward and punishment* yang tidak adali akan menurunkan kepuasan pegawai. Umpan balik dan tingkat kepuasan pegawai tersebut akan berdampak pada motivasi kerja pegawai bersangkutan.

Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian *reward* adalah untuk lebih mengembangkan motivasi yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dalam artian bahwa pegawai melakukan sesuatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadarn pegawai itu sendiri. Dan dengan *reward* itu juga, diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara pimpinan dengan pegawainya.

Pada dasarnya ada dua tipe *reward* yaitu *social reward* dan *psychis reward*. Yang termasuk dalam *social reward* adalh pujian dan pengakuan dari dalam dan luar organisasi. Sedangkan *psycis reward* datang dari *self esteem*(berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggan atas hasil yang dicapai. *Social reward* merupakan instrinsic *reward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi diri sendri.⁴⁷

Pada dasarnya, baik *reward* maupun *punishment* sama-sama dibutuhkan untuk merangsang karyawan agar meningkatkan kualitas kerjanya.

⁴⁷ Torang Syamsir, *Organisasindan Manajemen*, Alfabeta, Bandung, 2014, hlm 200

Kedua sistem tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Meskipun sekilas fungsi keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Reward dimunculkan untuk memotivasi seseorang supaya giat dalam menjalankan tanggung jawab karena terdapat anggapan bahwa dengan pemberian hadiah atas hasil pekerjaannya, karyawan akan lebih bekerja maksimal. Sedangkan *punishment* dimunculkan bagi seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan pelanggaran agar termotivasi untuk menghentikan perilaku menyimpang dan mengarahkan pada perilaku positif. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* and *punishment* digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola sistem *reward* dan *punishment* dengan baik.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Roberth L. Mathis meningkatkan adalah upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas.⁴⁸ Sedangkan hal ini dilakukan pada setiap jenjang hierarki, bukan hanya karyawan bawahan yang dinilai, tetapi juga manajer menengah harus dinilai atasannya.

mendefinisikan “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja Pegawai

Manajemen yang sehat sudah tersimpul pengertian efisiensi dan efektivitas kinerja, dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya-guna artinya dengan cepat, tepat dan hemat. Tepat mengena sasaran atau yang dicita-citakan menjadi kenyataan. Cepat, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu, selesai tepat pada waktunya atau sebelum waktu yang ditetapkan. Hemat dengan biaya yang sekecil-kecilnya, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun.

⁴⁸L. Mathis Roberth, H.jackson jhon, manajemen sumber daya manusia, PT. Salemba Emбан Patria, Jakarta, hlm, 86

Untuk indikator kinerja karyawan (marketing) menurut Faud Mas'udi menagcu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrumen yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce, dan Lymen W⁴⁹ yaitu :

1) Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bias di nyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas kerja karyawan

Kualitas kerja karyawan (marketing) adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jeniskhusus dari pengukuran ysng menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

⁴⁹Fuad mas'ud, *survai Diagnosis Organisasional* (konsep dan Aplikasi), badan penerbit Universitas Diponegoro, semarang, 2004, hlm 19

4) Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan

Keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan (marketing) adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

5) Standar profesional kerja

Standar profesional kerja sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Karakteristik kinerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁵⁰

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

⁵⁰ Mangkunegara, AA Anwar Prabu, *Op, Cit*, hlm:68

a. Motivasi

Motivasi secara singkat dapat diartikan sebagai proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar maju melakukan sesuatu sebagaimana yang dapat diharapkan oleh penggerakanya atau yang menggerakanya.

Beberapa faktor yang mengemukakan tentang pengertian motivasi dalam hubunganya dengan aktivitas manusia, yaitu Breddom dan Garry A. Stainerr yang dikutip juwono mengemukakan:

Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Sedangkan winardi memberikan pengertian tentang motivasi, sebagai berikut:

Motivasi adalah sebuah konteks organisasi, merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri.

Dengan demikian, motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak dan motivasi yang bersal dari kata motif berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut.

Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

b. Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.

c. Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan. Indikator-indikator kedisiplinan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waksat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan⁵¹



Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang

⁵¹Prof. DR.H. Abdurrahmat Fathoni, M.Si. *organisasi dan manajemen sumber daya manusia*,jakarta: PT RINEKA CIPTA 2009, hlm 172-173

kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.⁵²

4. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Pengertian kinerja karyawan sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Jadi definisi di atas dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan adalah upaya untuk menambah meingkat dalam hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.⁵³

⁵²L. Mathis Roberth, H. Jackson Jhon, *Op. cit*, hlm :112

⁵³ Mangkunegara, AA Anwar Prabu, Manajemen sumber daya manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung ,2000. Hlm 67

5. Sikap Etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun didalam kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Penilaian Prestasi Kerja

Salah satu usaha untuk mengembangkan karier seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Di samping itu, prestasi kerja akan pula memberikan keuntungan lainnya, seperti dalam rangka untuk menentukan kompensasi atau reward yang diterima atau guna perbaikan kualitas kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menilai prestasi kerja perlu dilakukan dengan cara-cara yang lazim diberikan di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif, sehingga tujuan pencapaian penilaian prestasi kerja akan tercapai. Penilaian prestasi kerja yang baik di samping menguntungkan karyawan juga akan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.

Adapun beberapa tujuan dalam penilaian prestasi kerja antara lain sebagai berikut:

a. Memperbaiki kualitas pekerjaan.

Apabila seseorang dalam pekerjaannya tidak mampu atau dengan kata lain prestasi kerjanya menurun, maka perlu dilakukan perbaikan. Melalui penilaian prestasi kerja kualitas pekerjaan seseorang akan ketahuan di mana kekurangannya, sehingga memudahkan pemberian jenis pelatihan untuk menutupi kekurangan tersebut.

b. Keputusan penempatan

Memudahkan perusahaan dalam menempatkan seseorang dalam bidang tertentu apakah untuk kegiatan transfer atau promosi. Artinya, prestasi penempatan seseorang apakah untuk kegiatan transfer atau promosi juga akan terbantu dengan mendapat seseorang yang sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya.

c. Penyesuaian kompensasi atau *reward*

Bagi sebagian karyawan (marketing) penilaian prestasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap perolehan kompensasi atau *reward* di masa yang akan datang. Dengan adanya kompensasi atau *reward* menyebabkan karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini di karenakan adanya pengharapan akan adanya kompensasi atau *reward* ini. Karyawan akan diberikan kompensasi atau *reward* sesuai dengan pencapaian prestasi yang dimilikinya.

Di samping dapat meningkatkan gairah karyawan, hal ini juga ikut menurunkan kecemburuan sosial diantaranya karyawan.

d. Kesempatan kerja yang adil

Jelas bahwa pada akhirnya penilaian prestasi kerja akan memberikan keadilan bagi seluruh karyawan. Bagi yang berprestasi memperoleh berbagai keuntungan yang sudah di siapkan perusahaan dan bagi yang tidak berprestasi juga demikian.

Agar penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara akurat, maka ada beberapa metode atau teknik penilaian prestasi kerja, yaitu:

1) Teknik penilaian prestasi kerja masa lalu dapat dilakukan sebagai berikut:

2) *Rating scale* yaitu membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria tertentu atau faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan yang bersangkutan dengan skala tertentu.

3) *Cheklis* yaitu penilaian dimulai dengan sejumlah kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja atau karakteristik karyawan.

4) *Critical incident* yaitu menilai perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

5) *Field review* metode yaitu para personalia turun langsung kelapangan membantu penyedia dalam menilai

- 6) *Tes dan observasi* kerja yaitu tes pengetahuan dan keterampilan karyawan, baik tertulis maupun dengan peragaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- e) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁵⁴

7. Fungsi penilaian kinerja dan karakter kinerja

Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk member informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang, atau kurang.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik akan menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Memang terdapat beberapa penulis yang berpendapat bahwa penilaian kinerja dapat

⁵⁴ Mangkunegara, AA Anwar Prabu, *Op,Cit*, hlm 68

menimbulkan motivasi negative para karyawan. Namun sayangnya para karyawan seharusnya merasa lebih bahagia karena dapat lebih produktif, sehingga keuntungan perusahaan akan dapat dinikmati pula oleh karyawan berupa bonus akhir tahun. Disamping itu penilaian kinerja atas karyawan, sebenarnya membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan, dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, serta mendapat umpan balik dari perusahaan.⁵⁵

Hal ini justru akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja semakin baik lagi, karena mereka masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar (*doing right*). Dengan demikian diharapkan, para karyawan bermental juara (*champion human resource*). Ingin menjadi yang terbaik tanpa merugikan teman yang lain “*team work*”.

1. Karakter kinerja

a. Efektivitas dan efisiensi

⁵⁵ L. Mathis Robert, H. Jackson Jhon. *Op,Cit*, hlm 112

Efektifitas dari suatu organisasi apabila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

c. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.



8. Kinerja Dalam Islam.

a. Pengertian Kinerja Dalam Islam

Kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian/pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan

terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumber daya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan, sementara itu, menurut Robbins dalam siagian, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁶ Menurut mursi dalam wibisono kinerja religius islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja islam meliputi:⁵⁷

- 
- a. Amanah dalam berkerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
 - b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:Niat bekerja karena Allah

- 1) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma syariah/syariah secara totalitas
- 2) Dalam bekerja dituntut penerapan azaz efesiensi dalam manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan

⁵⁶Soraya eka ayudiati, 2010, *Analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja dengan etika kerja*, hlm 2, akses pada <http://kopertis111.net/jurnal/>, diakses 20 mei 2016

⁵⁷*Ibid*, hlm 14

- 3) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Indikator kinerja dalam islam:

a) Bekerja keras

Karena islam menganjurkan para pemeluknya untuk bekerja keras karena didalamnya terdapat latihan kesabaran, ketekunan, keterampilan, kejujuran, pendayagunaan pikiran, mempertinggi nilai perorangan dalam masyarakat.

b) Kerja sama

Islam memerintahkan untuk bekerja sama, kerja sama akan mempermudah dan mempercepat pencapaian tujuan

c) Jujur

Kejujuran merupakan keberhasilan dari berbagai lapangan kehidupan. Rasulullah menjelaskan sesungguhnya sebaik-baiknya usaha ialah usaha perdagangan apabila mereka berkata tidak berdusta apabila diamanahi tidak berhianat, dan apabila berjanji tidak mengingkari. Hr.muslim

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain.

Oleh karena itu, kategori “ahli syurga” seperti yang yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu shalatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan serta menunaikan tanggung jawabnya sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, tukang sapu, atau pun seorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap, sifat-sifat diataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang didunia dan diakhirat kelak. Kerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Suyadi Prawirosentono menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁵⁸

Berdasarkan ayat di atas, islam mengajarkan bahwa umat islam harus giat mencari Rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-sehari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan di akherat, demikianlah ajaran islam begitu indahnnya manusia dituntut untuk kerja bekerja sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

b. Syarat manajemen kinerja dalam islam

Beberapa syarat manajemen kinerja dalam islam :

1. Kerja, aktifitas, amal dalam islam adalah perwujudan rasa syukur kita kepada Allah SWT.⁵⁹

Dalam kehidupan manusia dituntut bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya dan tetap bersyukur atas rizki yang diterima. Itulah yang diterapkan karyawan BTM BiMU Bandar Lampung dalam menjalankan aktifitas kkerja hari. Tidak hanya mengutamakan tetapi juga ibadah.

2. Seorang muslim hendaknya berorientasi pada pencapaian hasil yaitu hasannah fi addunya dan hasannah fi al-akhirat.⁶⁰

⁵⁸Departemen Agama RI, *OP.CIT*, hlm 623

⁵⁹Ahmad Ibrahim, *manajemen Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm 251

⁶⁰Ibid, hlm 41

Yaitu hasanah fi addunya dan hasanah fi al-akhirath. Hal ini yang harus dimiliki oleh karyawan BTM BiMU Bandar Lampung dalam bekerja untuk mencapai tujuan yaitu mengejar target, akan tetapi untuk menuju sesuatu yang kita harapkan tentunya harus dengan jalan yang benar. Hasil kerja yang kita dapat tidak hanya dinikmati di dunia saja tetapi juga diminta pertanggung jawaban di akhirat.

3. Dua karakter yang hendaknya kita miliki : Al-Qawwiyy dan Al-Amin.

Al-Qawwiyy merujuk realibity, dapat diandalkan, juga berarti memiliki kekuatan fisik dan mental (emisional, intelektual, spiritual), sementara Al-Amin merujuk kepada integrity, santunya kata dengan perbuatan alias jujur, dapat memegang amanah.

c. Landasan Hukum Koperasi Syariah

Landasan hukum koperasi syariah merupakan pedoman dalam menentukan arah, tujuan, peran, serta kedudukan koperasi terhadap pelaku-pelaku ekonomi lainnya di dalam sistem perekonomian. Adapun yang menjadi landasan hukum koperasi syariah sebagaimana lembaga keuangan Islam itu sendiri seperti tersirat melalui fenomena alam semesta dan juga tersurat dalam Al-Quran serta Al-hadis.⁶¹

⁶¹M.Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2003), h. 161.

a. Firman Allah SWT. Q.SAL-Ma'idah (05):2.

اللَّهْشَعَائِرَ تَحِلُّوْا لَا آمَنُوْا الذِّنَّاءَ اِيْهَآيَا

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah*”(Q.S.AL-Ma'idah (05) :2).

b. Koperasi syariah berdasarkan pancasila yaitu ketuhanan yang maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kedaulatan rakyat, yang di pimpin oleh hikmah, kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

c. Koperasi syariah berlandaskan UUD 1945 pasa: 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas dasar kekeluargaan. Dan berdasarkan penjelasan di atas disebutkan bahwa bangun usaha yang sesuai dengan itu ialah koperasi.

d. Koperasi syariah berdasarkan landasan mental adalah setiakawan dan kesadaran pribadi. Sifat ini tercermin dalam bentuk perbuatan dan tingkah laku yang nyata sebagai kegiatan gotong royong.⁶²

d. Falsafah Koperasi Syariah

Falsafah adalah keyakinan terhadap nilai-nilai yang menjadi persoalan suatu tujuan dan dipakai sebagai pandangan hidup. Koperasi syariah yang mempunyai basis kegiatan ekonomi rakyat dengan

⁶²PandjiPanoraga.NinikWidiyanti, *DinamikaKoperasi*, (RinekaCipta; Jakarta, 2007), h.8-9

falsafah “dari anggota oleh anggota untuk anggota”, maka konsep pemasaran pada koperasi syariah merupakan falsafah usaha yang menyatakan bahwa banyaknya transaksi yang terjadi adalah syarat utama dari kelangsuan sebuah koperasi syariah.⁶³

Koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah BTM BiMU yang mempunyai motto “*melayani sepenuhi menggapai Ridho Illahi*” ini beralamatkan di jl.Pulau Tegal No.17 way dadi-Bandar Lampung dengan memiliki Cabang Ahmad Dahlan , AR Fachruddin, Pringsewu dan 15 kantor kas pelayanan. Kehadiranya di tunjukan untuk menjadin solusi kaum muslimin untuk meninggalkan segala bentuk transaksi riba dan bersegera untuk memilih transaksi yang selamat sehingga mendatangkan keberkahan dan menuju masyarakat utama (falah).

Koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah BTM BiMU ini merupakan sebuah koperasi yang memiliki tingkat solidaritas dan keagamaan yang cukup tinggi, terlihat dari kegiatan rutin KSPPS BTM BiMU.

Dalam konsep majamen islam (red sayriah) pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya sebatas di duniawi saja, akan tetapi menembus batas langit sebagai tujuan akhir yang hakiki. Sehingga pengellaan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah agar dapat menembus tujuan akherat.

⁶³<http://muhshodiq.wordpress.com/2009/08/12/koprasi-syariah> (5Juni 2017)

Manusia adalah makhluk tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikiranya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang mempososokan pekerjaanya dalam dua kontes, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, akan hal tersebut dengan rezeki yang berkah dan hasil pekerjaan dan yang baik dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan anjura Rasulullah SAW.

Allah juga telah memberikan manusia kapasitas dasar manajerial dalam rangka tugasnya sebagai khalifah, dalam kaidah tersebut hal yang mendasar dalam rangka bias mencapai kesuksesan adalah adanya kemampuan untuk mengelola (kemampuan manajerial). Kemampuan manajerial tersebut hanya dapat diaplikasikan terhadap hal-hal yang terukur, sedangkan proses pengukuran dapat dilakukan apabila kita mampu untuk mendefinisikan apaapa yang kita ukur tersebut.⁶⁴

Dalam konsep islam (red syariah) pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya sebatas diduniawi saja, akan tetapi menembus batas langit sebagai tujuan akhir yang hakiki. Sehingga pengelolaan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan mengikuti aturan-aturan tersebut merupakan koridor yang harus ditempuh agar Allah meridhoi. Sebagai cinto, dalam

⁶⁴Surya Dharma, *manajemen kinerja*, Yogyakarta:pustaka pelajar,2005,hlm 32.

perusahaan yang berbasis pada manajemen langit, maka tidak akan terdapat eksploitasi sumber daya alam secara berlebihan tanpa ada proses pelestarian. Para karyawan dan pekerja menjadi asset buka sumber daya yang dieksploitasi habis-habisan dimana setelah tidak berguna dicampakan. Produk-produk yang dihasilkan merupakan produk yang halal dan membawa manfaat untuk kemaslahatan umat. Hal tersebut sangat kontras dengan konsep manajemen konvensional yang seakan-akan boleh menghalalkan segala cara untuk mendatangkan keuntungan, tanpa mempertimbangkan kemaslahatan umat.

Manusia adalah makhluk tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikiranya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan kerja keras mengharapkan ridho Allah SWT.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaanya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, akan hal tersebut dengan rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan dan baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

BAB III

Gambaran Umum dan penyajian Data Lapangan

C. Gambaran Umum

5. Sejarah Berdirinya Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Tamwi Muhammadiyah Bandar Lampung

Secara defakto Baitul Tamwil Muhammadiyah (BTM) telah ada sejak bulan febuari 2004, meskipun pada waktu itu namanya belum koperasi melainkan Lembaga Keuangan Syariah (LKS). Ini di tandai dengan mulainya kegiatan pembiayaan pada pedagang-pedagang kecil yang ada di pasar tradisional Way Halim Bandar Lampung.

Pada mulanya lembaga ini mendapatkan pinjaman dana dari majelis Ekonomi (ME) Muhammadiyah wilayah Lampung sebesar 2.000.000,- (dua juta Rupiah). Dengan dana itulah LKS menjalankan fungsinya sebagai lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan khususnya pembiayaan usaha yang berpola syariah (bagi hasil).

Melihat respon masyarakat yang cukup bagus atas kehadiran LKS, kemudian ME muhammadiyah wilayah lampung menambah investasinya sebesar Rp.5.000.000,00 (lima juta rupiah), menjadi Rp.7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) di bulan ketiga, sehingga LKS dapat memberikan pinjaman lebih banyak kepada pedagang. Setelah berjalan 6 bulan, mulai ada pihak lain yang tertarik menginvestasikan dana pada LKS.

Meskipun investasinya tidak banyak, namun kami jadikan dukungan moral untuk mwngrwmbangkan LKS agar menjadi lembaga keuangan yang lebih besar. Pada bulan mei 2005, ME muhammadiyah wilayah lampung sebagai pemrakasa berdirinya LKS ini mengundang beberapa orang anggota peerikatan muhammadiyah untuk diajak mengembangkan LKS agar ruang lingkup kerjanya lebih luas dan memiliki payung hukum dalam beraktifitas. Setelah beberapa tahapan pada bulan agustus 2005 terbentuk koperasi dengan nama Koperasi Syariah *Baitut Tamwil Muhammadiyah* (BTM) dengan badan hukum, 04/BH/DKPM/XX2005, koperasi ini bergerak dengan menggunakan pola syariah.

Persyarikatan Muhammadiyah adalah merupakan organisasi sosial keagamaan yang tertua diindonesia yang kini sudah memasuki usia satu abad. Dalam perjalanan yang demikian panjang Muhammadiyah telah tumbuh dan berkembang menjadi organisasi kemasyarakatan yang sangat besar. Jaringan organisasi persyarikatan muhammadiyah telah terbesar di seluruh propinsi, Kabupaten/Kota dan sebagian besar kecamatan dan desa seluruh Indonesia.

Dalam rangka upaya berpartisipasi membangun bangsa, muhammadiyah telah mendirikan dan mengelola belasan ribu amal usaha dibidang pendidikan, kesehatan dan amal usaha panti-pati asuhan. Semua jenis usaha tersebut merupakan gerakan persyarikatanMuhammadiya dalam rangka memerangi kebodohan dan mengentaskan kemiskinan.

Sejak tahun 1995 persyarikatan Muhammadiyah telah merintis tumbuhnya Lembaga Keuangan Mikro Syariah guna membantu memecahkan masalah-masalah permodalan yang dihadapi para pelaku usaha kecil dan mikro diberbagai daerah termasuk provinsi lampung. Lembaga Keuangan Mikro Syariah tersebut diberi nama Koperasi simpan pinjam & pembiayaan Syariah BTM BiMU Bandar Lampung. Dalam rangka menjabarkan program kerja persyarikatan tersebut maka majelis ekonomi dan Kewirausahaan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Lampung tahun 2005 mencoba merintis pendirian Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung dengan maksud untuk membantu memecahkan masalah permodalan yang dihadapi pelaku usaha mikro kecil yang ada dipasar tempel suka rame. Koperasi syariah BTM adalah pilot proyek Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan PWM lampung dalam rangka gerakan dakwah dibidang ekonomi dengan sasaran utama pemberdayaan ekonomi umat dan pengentasan kemiskinan.

Pendirian Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah Baitul BTM BiMU Bandar Lampung diawali dengan menggagas Lembaga Keuangan Syariah Muhammadiyah pada tahun 2004, dan dilegalkan dengan pendirian koperasi Syariah BTM berbadan hukum koperasi pada tahun 2005. dimulai dengan modal simpanan pokok Rp 2.000.000 (dua juta rupiah). Walaupun berbadan hukum tahun 2005, koperasi syariah BTM Bandar Lampung mulai eksis dikelola secara bisnis mandiri dan

profesional juli 2007 sehingga dapat dipertanggung jawabkan kepada anggota.

Adanya koperasi simpan pinjam & pembiayaan BTM BiMU Bandar Lampung merupakan salah satu jawaban Atas kondisi saat ini. Hingga tahun 2013 aset Koperasi Syariah BTM Bandar Lampung terus meningkat, pada tahun 2013 aset tumbuh 51,42% (aset tahun 2012 sejumlah Rp. 15.294.187.353 pada tahun 2013 meningkat menjadi Rp. 23.159.018.802). dan untuk memperluas layanan anggota saat ini BTM sudah Hadir di 15 kantor kas yaitu kas pasar temple suka rame, kas pasar kota karang, teluk betung, kas pasar untung, kas pasar kota karang teluk betung, kas pasar perumnas way halim, kas pasar way kandis, pasar koga, pasar tugu, pasar untung setasiun, pasar gantung, pasar tempel way halim, dan pasat Natar.

6. Tujuan Berdirinya BTM Koperasi Syariah BiMU Bandar Lampung

BTM koperasi syariah merupakan suatu lembaga keuangan yang berbasiskan syariah, maka sistem-sistem pengelolaannya pun harus secara amanah, profesional dan mandiri. BTM koperasi syariah juga merupakan faktor penting dalam pendukung utama dalam mewujudkan pila-pilar perekonomian masyarakat. Dalam operasionalnya BTM koperasi syariah tidak terlepas dari tujuan koperasi syariah itu sendiri

Adapun tujuan berdirinya BTM koperasi syariah BiMU adalah:

- a. Menjahatkan persaudaraan keadilan sesama anggota;
- b. Menciptakan persaudaraan dan keadilan sesama anggota;
- c. Melepaskan masyarakat dari ketergantungan lintah darat;

d. Menjauhkan masyarakat dari praktik non-syariah.

Berdasarkan tujuan inilah BTM koperasi syariah BiMU menjalankan kegiatan usahanya dengan harapan, adanya bantuan dari BTM koperasi syariah BiMU bisa membantu masyarakat pada umumnya dan anggota ada khususnya dalam meningkatkan perekonomian mereka.

7. Visi dan Misi BTM koperasi syariah BiMU

Visi: Menjadi koperasi syariah *Baitul Tamil* terbesar di lampung.

Misi: 1. Menciptakan peluang usaha bagi masyarakat
2. Menciptakan sumber daya yang visioner, prospektif dan produktif,
3. Memberikan solusi bagi masyarakat khususnya bagi anggota agar,terhindar dari praktek riba.

8. Struktur kepengurusan BTM koperasi syariah BiMU

Adapun struktur kepengurusan BTM koperasi syariah BiMU Sukarame Bandar lampung.

Ketua Pengawas	: H. Fahrudin Al Abidin
Anggota	: H. Habiburrahman
	: H. Sudarman
Ketua DPS	: Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag
Anggota	: Nurvaif S.Chaniago
Ketua Pengurus	: H. Jamhari Hadipurwanta
Direktur Utama	: Elly Kasim, S.E., Akt
Sekretaris	: Ahsanal Huda

Wakil Sekretaris	: Yuke Derly
Bendahara	:Hj. Martini Sutyowati
Pengelola	
General Manager	: Elly Kasim, S.E., Akt
Manager pemasaran dan legal	: Sumarna
Manager Keuangan dan Operasional	:Hj. Martini Sutyowati
Manger Cabang	: Miftahuddin
	: Dedi Iskandar
Customer Service	:Dian Anggraini
	:Hizwantini
Teller	: Jami Astuti
	: Nani Fitri Jayanti
	: Desi Yanti. ⁶⁵

D. Produk-produk koperasi simpan pinjam & pembiayaan syariah BTM BiMU Bandar Lampung

1. Produk pembiayaan

- a. Musyarakah (kemitraan usaha) yaitu akad-akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk melakukan suatu kegiatan usaha tertentu, masing-masing pihak memberikan kontribusi dana sesuai dengan porsi usaha yang disepakati. Sementara keuntungan yang diperoleh

⁶⁵<http://btmbimu.id/tentang-kami/> (1 mei 2017)

maupun kerugian yang mungkin timbul akan dibagi secara profesional atau sesuai dengan kesepakatan bersama.

- b. Mudharabah (Bagi Hasil) yaitu akad kebutuhan modal dengan pihak pengelola usaha (mudharib) untuk melakukan kegiatan usaha bersama. Keuntungan yang di peroleh di bagi menurut perbandingan (nisbah) yang disepakati. Dalam hal terjadi kerugian, akan di tanggung oleh pihak modal, selama bukan diakibatkan karena kelalaian penengelola usaha akan menjadi tanggung jawab pengelola itu sendiri. Pemilik modal tidak turut campur dalam pengelolaan usaha tetapi mempunyai hak untuk melakukan pengawasan.
- c. Murabahah (jual beli) yaitu akad jual beli atas suatu barang dengan harga yang disepakati antara penjual dan pembeli, setelah sebelumnya penjual menyebutkan dengan sebenarnya harga perolehan atas barang tersebut dan besarnya keuntungan yang diperolehnya.
- d. Hiwalah (pengalihan hutang/take over) yaitu akad pemindahan membayar hutang dari orang berhutang (Al muhiil) Kepada yang memberi hutang (Al muhal alaih) atas dasar saling mempercayai.
- e. Ijarah (Sewa/jasa) yaitu akad pengalihan hak penggunaan atas suatu suatu barang untuk jangka waktu tertentu dengan kompensasi pembayaran uang sewa, tanpa diikuti oleh perubahan kepemilikan atas barang tersebut.

f. Qordhul Hasan (Dana kebijakan/Sosial) yaitu merupakan pembiayaan yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak lain yang harus dikembalikan pada waktu yang diperjanjikan, namun tanpa disertai imbalan apa pun pembiayaan yang diberikan tersebut adalah dalam rangka saling membantu dan bukan merupakan transaksi komersil disamping itu juga menyediakan penumpangan dan penyaluran zakat.

2. *Reward and Punishment* BTM BiMU Bandar Lampung

Menurut *Human Resources Departement* (HRD) BTM BiMU Bandar Lampung mengatakan bahwa di BTM BiMU memberikan *reward* (hadiah) kepada karyawan yang berprestasi dan karyawan yang mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang tujuannya agar agar karyawan meningkatkan kinerja mereka. Para karyawan yang mendapatkan *reward* dapat dilihat dari target yang ditentukan oleh perusahaan, semakin tercapainya target maka semakin besar pula kesempatan untuk mendapatkan *reward*. Sedangkan pemberian *punishment* terhadap karyawan yang melanggar agar karyawan tidak mengulangi kesalahan dan agar lebih disiplin dalam bekerja.

Tabel 3.3
Jumlah karyawan yang mendapatkan bonus
tahun 2017 di BTM BiMU Bandar Lampung

BONUS BULANAN	JUMLAH KARYAWAN
Januari	6
Februari	4
Maret	6
April	5
Mei	14
Juni	9
Juli	6
Agustus	10
September	8
Oktober	6
November	16
Desember	13
Total	103

Sumber: BTM BiMU Bandar Lampung

Bonus bulanan yang diberikan pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah (KSPPS) kepada karyawan yang mendapatkan *reward* sejumlah 103 karyawan mulai dari bulan Januari sampai bulan Desember 2017.

Tabel 3.4
Karyawan yang mendapatkan *Punishment* tahun 2017
di BTM BiMU Bandar Lampung

<i>PUNISHMET</i>	JUMLAH KARYAWAN
SP1	4
SP2	1
SP3	0
Pemberhentian& Downgrade	3
Total	8

Sumber: BTM BiMU Bandar Lampung

Sepanjang tahun 2017 karyawan yang mendapatkan *punishment* yang diterapkan oleh Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah (KSPPS) adalah 8 orang, yang mendapatkan SP1 adalah 4 orang, SP2 adalah 1 orang, SP3 adalah 0, dan Pemberhentian 3 orang.

Tabel 3.5
Reward Mutasi&Pangkatan Karyawan 2017
BTM BiMU Bandar Lampung

Reward Mutasi&Pangkatan Karyawan	JUMLAH KARYAWAN
Januari	
Febuari	4
Maret	2
April	
Mei	2
Juni	
Juli	
Agustus	
September	
Oktober	
November	1
Desember	1
Total	10

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah (KSPPS) BTM BiMU Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan tentang berapa karyawan yang mendapatkan *Reward And Punishment* sepanjang tahun 2017 KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung. Berdasarkan wawancara dengan karyawan

yang bekerja di KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung *RewardAnd Punishment* Sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya *reward* karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

Setelah wawancara yang peneliti lakukan kepada karyawan yang bekerja di BTM BiMU Bandar Lampung maka di dapatkan data mengenai peran *reward and punishment* terhadap peningkatan karyawan. Dengan adanya *reward* yang menjadi semangat mereka dalam bekerja untuk mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Sedangkan adanya *punishmet* bagi karyawan yang mendapatkan hukuman atau melakukan pelanggaran untuk menghentikan perilaku yang menyimpang dan mengarahkan keperilaku yang positif. Adanya *Reward and punishment* agar meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan yang bekerja di BTM BiMU Bandar Lampung mekanisme *reward and punishment* sangatlah mempengaruhi peningkatan kinerja mereka, dengan adanya *reward* bisa menjadi semangat dalam pencapaian target bagi karyawan.

BAB IV

Analisis dan Pembahasan

A. Peran *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (BTM Bimu Bandar Lampung)

Reward dan *Punishment* merupakan dua bentuk metode dalam merangsang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Dengan kata lain, yang memiliki prestasi tinggi akan diberikan hadiah (*Reward*) sedangkan bagi yang melakukan pelanggaran akan diberikan hukuman (*punishment*) yang adil dan manusiawi.

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manager untuk memberikan *reward*, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi atau sistem *punishment*, misalnya kenaikan gaji, tunjangan dan promosi dan teguran. Sistem manajemen kinerja modern diperlukan untuk mendukung sistem berdasarkan kinerja atau disebut juga pembayaran berorientasi hasil. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem *reward*, insentif dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan *knowledge*, *skill* dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.

Dengan kata lain, sistem *reward and punishment* dapat digunakan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mengukur tingkat kinerjanya. Pemberian *reward and punishment* tidak dapat dilakukan tanpa alasan yang rasional. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki mekanisme *reward* dan *punishment* yang jelas. Secara garis besar

mekanisme atau proses *reward* dan *punishment* melibatkan beberapa variabel, yaitu: , kinerja, *reward*, dan *punishment*.

Pada dasarnya, baik *reward* maupun *punishment* sama-sama di butuhkan untuk merangsang karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Kedua system tersebut digunakan sebagai bentuk reaksi pimpinan terhadap kinerja yang ditunjukan oleh karyawan. Meskipun sekilas keduanya berlawanan namun pada dasarnya sama-sama bertujuan agar seseorang menjadi lebih baik, lebih berkualitas dan lebih baik bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya *reward and punishment* untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara garis besar mekanisme atau *reward and punishment* melibatkan beberapa variabel, yaitu: *reward*, *punishment*, dan kinerja karyawan

1. *Reward*

Reward adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja. Merupakan salah satu alat untuk meingkatkan motivasi kinerja karyawan (marketing). *Reward* bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki dalam memperbaiki atau meingkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan, inilah yang di manfaatkan oleh metode

reward. Dengan metode ini metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Jika karyawan yang berprestasi diberikan *Reward* (Bonus) maka karyawan yang lain akan bekerja lebih baik lagi agar mendapatkan *reward* (bonus) hal ini agar memotivasi karyawan yang lain demi untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang lain.

Prestasi kerja yang dicapai karyawan akan menjadi lebih keras lagi kemauanya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* sendiri adalah penilaian yang bersifat positif terhadap karyawan.

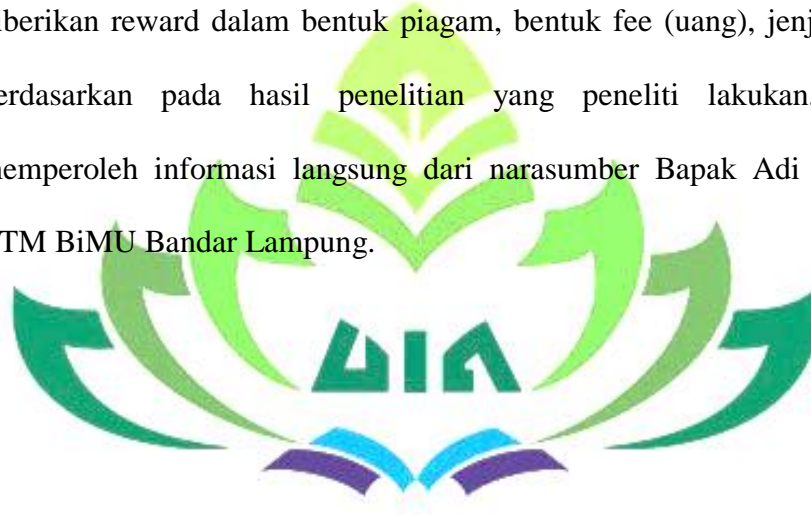
Reward BTM BiMU Bandar Lampung bertujuan agar karyawan termotivasi dan kinerjanya meningkat atas hasil pekerjaannya, dengan pemberian *reward* karyawan akan lebih bertanggung jawab dan lebih bekerja maksimal dan lebih produktif.

Dari data yang penulis dapatkan di BTM BiMU Bandar Lampung *Reward* (bonus) diberikan bermacam-macam. *Reward* yang diberikan berupa:

- a. bonus uang (fee)
- b. jenjang karir.
- c. Pujian.
- d. kenaikan jabatan atau promosi.

System *reward* yang diterapkan di BTM BiMU Bandar Lampung sudah sejak awal berdirinya BTM BiMU, dengan adanya system pemberian *reward* sangat mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (marketing) dan mekanisme pemberian *reward* berdasarkan prestasi kerja, pencapaian target, evaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara di BTM BiMU Bandar Lampung memberikan reward kepada karyawan (marketing) yang berprestasi akan diberikan reward dalam bentuk piagam, bentuk fee (uang), jenjang karir, berdasarkan pada hasil penelitian yang peneliti lakukan, peneliti memperoleh informasi langsung dari narasumber Bapak Adi karyawan BTM BiMU Bandar Lampung.



2. *Punishment*

Punishment adalah hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran pada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan agar karyawan termotivasi untuk tidak melakukan penyelewengan atau penyimpangan yang akan merugikan perusahaan dan diri sendiri.

Sedangkan *Punishment* (hukuman) bagi karyawan BTM BiMU Bandar Lampung yang melanggar peraturan yang diberikan berupa:

- a. Surat peringatan SP1 sampai dengan SP3, bahkan sampai pemutusan hubungan kerja.
- b. Mutasi ketempat lain atau diturunkan jabatannya
- c. Bagi karyawan yang tidak tertib atau melanggar peraturan dikenakan peringatan lisan diberi waktu 2 minggu sampai 1 bulan, bila tidak ada perubahan diberi surat peringatan, bila masih tidak ada perubahan maka akan diberikan sanksi sampai dengan pemberhentian.

Tujuan diberikanya *Punishment* di BTM BiMU Bandar Lampung adalah supaya karyawan yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi

Dari data yang penulis dapatkan pada BTM Bimu Bandar Lampung dengan adanya *Reward and punishmet* untuk memotivasi kinerja karyawan sebagaimana di ungkapkan oleh bapak Adi jika *reward and punishment* di berikan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tidak bermalas malasan dalam bekerja.

Dengan adanya *reward* dan *punishment* untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dapat lebih maksimal. Itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola system *reward* dan *punishment* dengan baik.

Sistem *reward* dan *punishment* yang ditetapkan organisasi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Sistem *reward* dan *punishment* yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, sistem

reward dan *punishment* yang tidak adil akan menurunkan kepuasan karyawan. Umpan balik dari tingkat kepuasan karyawan tersebut akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang bersangkutan.

System *reward* dan *punishment* yang diterapkan BTM BiMU Bandar Lampung akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Dimana karyawan yang berprestasi dalam bekerja haruslah diberi *reward* (Bonus) setara dengan prestasi kerja yang dilakukannya sehingga karyawan tersebut puas, begitupun *punishment* (Hukuman) yang diberikan kepada karyawan yang bermasalah haruslah dilakukan secara adil sehingga karyawan tidak merasa di rugikan.

Diharapkan dengan adanya penerapan *reward* dan *punishment* kinerja karyawan (marketing) dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Oleh sebab itu diharapkan pemimpin dapat berusaha untuk mengelola system *reward* dan *punishment* dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan bahwa *Punishment* (hukuman) yang ditetapkan di BTM BiMU Bandar Lampung yaitu bagi karyawan yang kurang aktif dalam bekerja maka akan mendapat peringatan ringan dari atasan yang biasanya dilakukan oleh para leader mereka bisa lebih semangat. Sedangkan tujuan dari pemberian *punishment* adalah agar karyawan (marketing) yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi.

3. Kinerja karyawan

Sedangkan kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh BTM BiMU Bandar Lampung, pengukuran kinerja karyawan (marketing) dilihat dari:

a. kuantitas kinerja

kuantitas kinerja karyawan dilihat dari target realisasi karyawan marketing tahun 2018 yang telah ditentukan , tetapi karyawan (marketing) belum sepenuhnya tercapai, target yang di capai baru 70%. Dan kendala yang yang di alami kinerja karyawan yaitu komitmen terhadap anggotanya, ada yang komitmen terhadap kewajibanya ada juga yang tidak, marketing harus belajar dalam rangka penyelesaian pembiayaan bermasalah.

Tabel 4.6
Target karyawan bagian marketing BTM BiMU
Bandar Lampung Tahun 2018

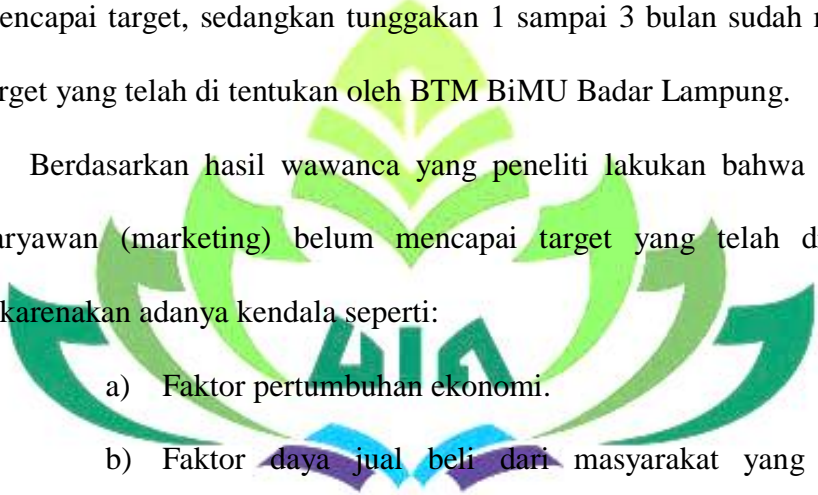
NO	Collect Lancar	Kurang lancar	Tidak lancar
1	100%	70%	50%

Tabel di atas menjelaskan bahwa target realisasi karyawan bagian marketing harus mencapai target yang telah di tentukan oleh BTM BiMU

Bandar Lampung Lancar 100% yaitu tidak ada tunggakan pembayaran, kurang lancar 70% yaitu memiliki tunggakan pembayaran pokok sampai 120 hari, dan tidak lancar 50% yaitu tunggakan yang pembayaran pokok di atas 180 hari.

Pencapaian target karyawan cabang suka rame tahun 2018 dilihat dari tabel di atas dimana pencapaian target karyawan yang 0% itu tidak mencapai target, sedangkan tunggakan 1 sampai 3 bulan sudah mencapai target yang telah di tentukan oleh BTM BiMU Badar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa Realisasi karyawan (marketing) belum mencapai target yang telah ditentukan dikarenakan adanya kendala seperti:

- 
- a) Faktor pertumbuhan ekonomi.
 - b) Faktor daya jual beli dari masyarakat yang semakin melemah.
 - c) Faktor-faktor nilai kurs rupiah.
 - d) Perkembangan usaha dari para anggota, itu sangat mempengaruhi untuk pencapaian target maupun untuk pencapaian laba.

Tabel 4.7
Pencapaian target Collect Angsuran karyawan (marketing)
dilapangan cabang suka rame BTM Bimu
Bandar Lampung Bulan September Tahun 2017

No	Uraian	Jumlah target	Jumlah realisasi	rsentase
1	Non tunggakan	55,928,080	55,112,080	99%
2	Tunggakan 1 bulan	10,835,332	6,324,666	58%
3	Tunggakan 2 bulan	31,608,000	9,240,000	29%
4	Tunggakan 3 bulan	29,685,000	-	0%
5	Tunggakan >3 bulan	1,168,257,700	293,900,000	25%

Sumber: BTM BiMU Badar Lampung

Untuk non tunggakan yang seharusnya dibayar 55,928,080 tetapi yang dibayar 55,112,080, tunggakan 1 bulan yang harus dibayar 10,835,332 tetapi yang di bayar 6,324,666, tunggakan 2 bulan yang harus dibayar 31,608,000 tetapi yang di bayar 9,240,000, tunggakan 3 bulan 29,685,000 tetapi tidak dibayarkan, tunggakan lebih dari 3 bulan 1,168,257,700 tetapi yang dibayar 293,900,000. Jadi target kinerja karyawan (marketing) padan bulan September 2018 tidak mencapai target dan kinerja karyawan tidak terpenuhi.

b. Kualitas kinerja

kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah ditetapkan. Kualitas kerja merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di BTM BiMU Bandar Lampung bahwa kualitas kerja karyawan (marketing) dilihat dari semangat mereka dalam bekerja untuk mencapai target.

c. Ukuran ketepatan waktu

Ukuran ketepatan waktu untuk penilaian kinerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan bagaimana penilaian hasil kerja baik para karyawan maupun manajer. Dalam penilaian ketepatan waktu kinerja bukan hanya karyawan, tetapi juga manajer harus dinilai oleh atasan. Kinerja karyawan diukur dari ketepatan waktu laporan, karyawan (marketing) BTM BiMU Bandar Lampung harus memberikan laporan tepat waktu disetiap tanggal 5.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa penilaian ketepatan waktu diukur dari karyawan yaitu:

a) Ketepatan waktu kehadiran

Ketepatan waktu kehadiran merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibanya, ketidak hadiran karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Ketepatan waktu kehadiran karyawan (marketing) di BTM BiMU Bandar Lampung dilihat dari absensi, tidak

semua karyawan (marketing) BTM BiMU tepat waktu ada yang izin ada juga yang tanpa izin, karyawan yang pergi tanpa izin akan di potong gaji 50%, yang sering izin potong gaji 4% dan yang terlambat diotong gaji 4%.

b) Ketepatan waktu laporan

Ketepatan waktu laporan yaitu memberikan informasi penting mengenai perusahaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, mengingat pentingnya pentingnya informasi perusahaan dalam pengambilan keputusan maka ketepatan waktu pelaporan memegang peranan penting bagi pihak-pihak yang membutuhkan

Berdasarkan hasil wawancara Ketepatan waktu laporan BTM BiMU Bandar Lampung karyawan (marketing) harus mengumpulkan laporan setiap tanggal 5, tidak ada yang boleh terlambat ketika mengumpulkan laporan.

d. Keterampilan dan target pengetahuan karyawan yang dimiliki karyawan (marketing) BTM BiMU:

a) Keterampilan *public speaking*.

Karyawan BTM BiMU Bandar Lampung harus memiliki *Public speaking* yaitu sebuah bentuk komunikasi yang dilakukan secara lisan tentang suatu hal atau topik

dihadapan banyak orang. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi, mengajar, mendidik, memberikan penjelasan serta memberikan informasi kepada masyarakat/nasabah. Proses komunikasi untuk membangun harapan serta pemahaman yang terkait dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara di BTM BiMU Bandar Lampung bahwa *public speaking* karyawan (marketing) sudah bagus, dilihat dari cara mereka menjelaskan dan memberikan informasi kepada nasabah.

b) Teknik lobi dan negosiasi.

Lobi dan negosiasi merupakan bagian dari konsep komunikasi secara umum yang bertujuan mempengaruhi, menarik perhatian, menarik simpati, keberhasilan dari lobi dan negosiasi tidak lepas dari komunikasi yang baik. Karyawan BTM BiMU Bandar Lampung harus mampu menarik perhatian, dan simpati dan meyakinkan nasabah agar berhasil melobi dan menegosiasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di BTM BiMU Bandar Lampung bahwa teknik lobi dan negosiasi tidak selalu lancar dan meyakinkan nasabah.

c) Keterampilan administrasi.

Keterampilan administrasi adalah keseluruhan ketrampilan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk mengikuti kebijaksanaan dan prosedur, mengelola dengan anggaran terbatas dan sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di BTM BiMU Bandar Lampung bahwa keterampilan administrasi sudah mampu mengikuti keseluruhan yang berkaitan dengan organisasi.

d) Keterampilan marketing atau pemasaran.

Karyawan BTM BiMU Bandar Lampung harus memiliki keterampilan marketing atau pemasaran, karyawan mampu berkomunikasi, bernegosiasi dengan baik. Keterampilan marketing atau pemasaran proses atau upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau bisnis dalam hal perencanaan dan pelaksanaan konsepsi, penetapan harga, promosi dan distribusi, produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan nasabah atau organisasi individual.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa karyawan BTM BiMU karyawan BTM BiMU dalam memasarkan produk belum mampu menarik para nasabah.

- e) Keterampilan dalam penanganan pembiayaan bermasalah.

Keterampilan dalam pembiayaan bermasalah di BTM BiMU Bandar Lampung mengingatkan nasabah bermasalah untuk membayar angsurannya yang telah jatuh tempo, melakukan kunjungan kerumah nasabah bermasalah untuk sama-sama mencari solusi atas penyebab nasabah terlambat membayar angsuran, memanggil nasabah bermasalah untuk datang ke BTM BiMU Bandar Lampung untuk mencari solusi dari permasalahan yang terjadi dan memberikan keringanan dengan memberikan perpanjangan waktu agar nasabah mampu melunasi semua angsuran.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa karyawan (marketing) dalam penanganan pembiayaan bermasalah masih belum efektif, masih banyak nasabah yang terlambat membayar angsuran.

Tabel 4.8
Data nasabah yang terlambat membayar angsuran

No	Uraian	Persentase
1	Tunggakan 1 bulan	9%
2	Tunggakan 2 bulan	17%
3	Tunggakan 3 bulan	0%
4	Tunggakan >3 bulan	37%

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja kondusif, serta mendapatkan umpan balik perusahaan.

Penilaian kinerja juga sangatlah penting bagi perusahaan bagaimana penilaian hasil kerja baik itu dari karyawan (marketing) maupun manager. Dalam hal ini, seorang karyawan (marketing) harus diberi tahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik sedang atau kurang. Dalam penilaian kinerja bukan hanya karyawan bawahan yang dinilai, tetapi juga manager menengah harus dinilai atasannya.

Tujuannya penilaian kinerja karyawan (marketing) dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi dan memberikan informasi kepada karyawan (marketing) dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Penilaian kinerja yang dilakukan di BTM BiMU Bandar Lampung untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan para karyawan (marketing). Dengan begitu pihak perusahaan bisa melihat hasil dari kerja karyawan (marketing) BTM BiMU Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada BTM Bimu Bandar Lampung para leader harus berkomunikasi baik dengan para anggota, dan harus lebih banyak komitmen dengan para anggotanya, anggota itu ada yang komitmen dengan kewajibannya ada juga yang tidak, dan bagaimana karyawan (marketing) harus belajar dalam rangka untuk proses penyelesaian pembiayaan bermasalah dan merupakan kendala yang harus di atasi agar lebih lancar.

Peran pemimpin sangatlah penting, maka dari itu demi meningkatkan kinerja karyawan, para pemimpin harus selalu mendampingi yaitu dengan cara menjaga komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan agar karyawan tersebut bersemangat dalam bekerja.

Peran dari leader sangatlah penting, maka dari itu demi meningkatkan kinerja karyawan, para leader harus selalu mendampingi yaitu dengan cara menjaga menjaga komunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan agar karyawan tersebut tetap semangat dalam bekerja serta apabila terjadi penurunan

kinerja maka leader bisa membantu apa yang menjadi Kendala dalam menurunnya kinerja karyawan BTM BiMU Bandar Lampung agar para karyawan semangat dalam bekerja.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada karyawan di BTM BiMU Bandar Lampung bahwa pemberian *reward* dan *punishment* belum sepenuhnya tercapai target yang telah ditentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan (marketing), karena dalam pencapaian target mereka masih di bawah 90% tidak sesuai dengan yang ditentukan oleh BTM BiMU Bandar Lampung.

B. Perspektif Islam Tentang Manajemen Kinerja Karyawan BTM BiMU Bandar Lampung.

Dalam islam ada istilah baysir (berita gembira) yang dengan kata lain hadiah (*reward*). Rasulullah SAW sendiri adalah seorang pemberi berita gembira, karena seorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh haruslah mendapatkan balasan (*ujrah*) atau *reward*.

KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung memberikan *reward* (bonus/hadiah) kepada karyawan (marketing) yang kejar target, agar karyawan mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* tersebut. *Reward* adalah bentuk penyemangat yang mudah dilaksanakan untuk para karyawan (marketing).

Dalam islam dikenal istilah nadzir yaitu berita ancaman yang dikenal dengan *punishment* (sanksi/hukuman). *Punishment* sangatlah penting, karena akan menjaga ketertaturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan

disiplin yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula bagi karyawan itu sendiri.

Islam sebagai agama yang universal, yang konteks ajarannya tidak pernah lekang oleh waktu atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al-Qur'an Islam juga mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai.

Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Se jauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*".

Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Pada KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung, kinerja yang dimiliki oleh karyawan (marketing) dapat dilihat dari kemampuan para karyawan dalam mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Akan tetapi masih ada karyawan marketing yang kinerjanya masih rendah, hal ini dapat dilihat dari ketidak mampuan karyawan (marketing) tersebut dalam mencapai target mereka, karena target karyawan belum mencapai 90%, target yang dicapai masih 70%. Seharusnya karyawan (marketing) yang tingkat kinerjanya masih rendah lebih pendekatan dengan para leadernya, agar tahu cara berkomunikasi yang baik dan cara mencapai target di BTM BiMU Bandar Lampung.

Pengukuran kinerja bertujuan memberikan dasar sistematis bagi manager untuk memberikan *reward*, misalnya kenaikan gaji dan promosi atau system *punishment*, misalnya pemutusan kerja, penundaan promosi, dan teguran. System kinerja modern diperlukan untuk mendukung system berdasarkan kinerja. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan system *reward*, dan gaji yang memiliki hubungan yang jelas dengan skill dan kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.

System *reward and punishment* dapat digunakan sebagai motivasi bagi karyawan (marketing) yang mengukur tingkat kinerjanya. Hasil kerja atau prestasi karyawan (marketing) sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Prestasi kerja karyawan (marketing) merupakan kombinasi dan motivasi dengan kemampuan, keterampilan dan pengalaman, kemudian hasil tersebut dinilai dengan kinerja untuk mengetahui berhasil tidaknya karyawan (marketing) mencapai target kinerja dan tujuan yang ditetapkan.

Hasil dari penelitian di BTM BiMU Bandar Lampung bahwa kinerja ini menjadi dasar untuk pemberian *reward and punishment*. System *reward and punishment* yang ditetapkan organisasi yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja dan sebaliknya apabila tidak adil akan menurunkan kepuasan kerja (marketing).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa mekanisme *reward and punishment* dalam islam digunakan untuk memotivasi karyawan (marketing) supaya kinerjanya dapat berjalan secara optimal, dan tidak menyimpang dari aturan agama islam.

Beberapa syarat manajemen kinerja islam, antara lain:

1. Kerja, aktifitas, amal dalam islam.⁶⁶

Dalam kehidupan manusia dituntut demi memenuhi kebutuhan kehidupannya dan tetap bersyukur atas rizki yang diterima. Itulah yang diterapkan karyawan (marketing) BTM BiMU Bandar Lampung menjalankan aktifitas kerja sehari-hari. Tidak hanya mengutamakan kerja saja tetapi juga ibadah atas rasa syukur kelancaran dalam bekerja.

karyawan BTM BiMU Bandar Lampung sudah melakukan ibadah ketika waktu istirahat jam shalat maka karyawan akan melaksanakan ibadah shalat seperti bagi karyawan laki-laki melakukan shalat jamaah di masjid tetapi bagi karyawan wanita shalat di mushola BTM BiMU.

⁶⁶ Ahmad Ibrahim, manajemen syariah, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hlm 251

2. Niat bekerja karna Allah

Niat bekerja karna Allah adalah salah satu pondali paling utama dalam bekerja sebab karyawan (marketing) bekerja dengan niat karena Allah pastinya pastinya tidak hanya mengejar target untuk mendapatkan *reward* (saja), tetapi memiliki semangat dalam meningkatkan kinerja mereka untuk melakukan sesuatu untuk keberhasilan BTM BiMU Bandar Lampung dan mengharap Ridho Allah SWT.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan di BTM BiMU Bandar Lampung untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, maka para karyawan (marketing) BTM BiMU haruslah memiliki sikap pantang menyerah, walaupun kenyataanya untuk mendapatkan *reward* tidaklah mudah harus kerja keras. Karena manajemen islam yang di anjurkan terus dan terus berusaha sampai berhasil, karena niat bekerja karena Allah, kerja keras yang kita lakukan akan membuahkan hasil.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan analisa yang penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan beberapa hal sebagai berikut:

1. BTM BiMU Bandar Lampung sudah menerapkan system *reward* dan *punishment*, tetapi kinerja karyawan (marketing) belum mencapai target yang ditetapkan System *reward* dan *punishment* yang di tetapkan agar karyawan (marketing) semangat dalam bekerja, agar lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pengukuran kinerja karyawan (marketing) BTM BiMU Bandar Lampung berdasarkan kuantitas kinerja karyawan (marketing) belum mencapai target yang telah ditentukan karena adanya kendala, seperti faktor pertumbuhan ekonomi dan faktor daya jual beli dari masyarakat yang semakin melemah, bedasarkan kualitas kinerja dilihat dari semangat karyawan (marketing) dalam bekerja untuk mencapai target sudah bagus, berdasarkan ukuran ketepatan waktu seperti ketepatan waktu kehadiran belum efektif karena masih ada karyawan yang masih datang terlambat dan ketepatan waktu laporan sudah baik karena sudah mengumpulkan laporan tepat waktu,

berdasarkan keterampilan dan target pengetahuan karyawan (marketing) yaitu keterampilan *public speaking*, keterampilan administrasi sudah bagus tetapi teknik lobi dan memasarkan produk masih belum mampu menarik nasabah. Dengan demikian sistem *reward* dan *punishment* BTM BiMU Bandar Lampung belum sepenuhnya berperan terhadap kinerja karyawan.

2. KSPPS BTM BiMU Bandar Lampung belum sepenuhnya memenuhi manajemen kinerja dalam islam karena dalam mengejar target karyawan (marketing) belum sepenuhnya tercapai, target yang mereka capai baru 70% sedangkan yang ditentukan di BTM BiMU adalah 90%, namun pada prinsip mendalami nilai-nilai agama pada BTM BiMU Bandar Lampung sudah memenuhi prinsip tersebut, contohnya di waktu jam shalat mereka akan melaksanakan shalat berjamaah di masjid dan niat bekerja karna Allah. tetapi kinerja karyawan menurun dan pencapaian target tidak belum terpenuhi.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

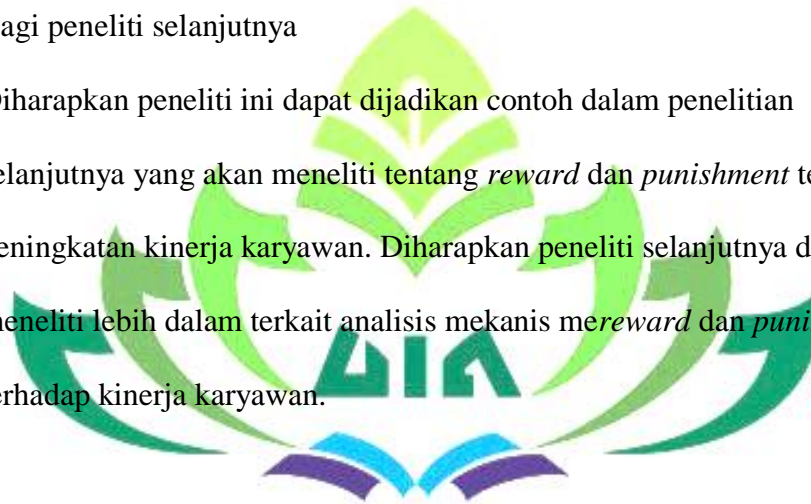
Dalam pencapaian target kinerja karyawan (marketing) harus lebih meningkatkan lagi kinerjanya, semakin tercapainya target semakin banyak kesempatan mendapatkan *reward*, dan agar lebih memotivasi kinerja yang lain juga, agar lebih semangat dalam bekerja.

2. Bagi pihak akademis

Peneliti ini dapat memberikan gambaran atau wawasan mengenai *reward* dan *punishment* terhadap karyawan dan dapat memberikan pengetahuan bahwa *reward and punishment* sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan pemikiran, pemahaman dan keilmuan yang terkait dengan pemberian *reward* dan *punishment* dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti ini dapat dijadikan contoh dalam penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam terkait analisis mekanis *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Raja, Analisis *Reward dan Punishment* pada Damri Makassar, jurnal...,td
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta, 1993,
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an terjemah dan penjelasan ayat Ahkam*, (Jakarta :PT Sari Agung, 1997),
- Hayati, mardiyah, dan Suhendra, *manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: UIN Jakarta press, cet ke-1, 2006,
- Ibrahim, Ahmad, manajemen syariah, Jakarta: Rajawali Pers, 2012,
- Ivancevich, *perilaku manajemen dan organisasi*, alih bahasa Gina Gania, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Kaelan, M.S, *Metode Penelitian Kualitatif Interdisiplinier* (Yogyakarta:Paradigma,2012)hlm 76
- kartono, Kartini *pengantarmetoderiset social*, mandarmaju, bandung, 1996,
- Moloeng, Lexy, *metode penelitian kualitatif*, bandung: Remaja Rosda Karya, 2001
- Manullang, *Dasar-dasar manajemen*, cet ke 19, (Jakarta:Ghazali Indonesia,1996),
- M. Iqbal Hasan, *pokok-pokok materi metode penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, jakarta,2002,
- Negara, mangku, prabu, Anwar *manajemen sumber daya perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2013
- Notoatmodjo, Soekidjo *pengembangan sumber daya manusia*, Rineka Cipta, 2009,
- Nurmiyati, Eni, *Hubungan Pemberian Reward And Punishment dengan Kinerja karyawan pada BPRS Harta Insan Karimah*, skripsi Jurusan muamalat perbankan syariah dan hukum, jakarta, IUN Syarif Hidayatullah, 2011,
- Retnowati, Elais, *persepsi terhadap system reward, kepuasan dan motivasi kerja dosen menurut gender diuniversitas Jakarta*, thesis tahun 2001 fisip universitas Indonesia pasca sarjana studi ilmu administrasi kekhususan pengembangan SDM,

Simamora, henry, *manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta, 2004 : STIE YKPN, hlm 514

Shihab, Quraish, M, *tafsir Almisbah pesan, kesan, keserasian Al-Qur'an*, volime-7, Jakarta: lentera hati, 2002,

Sugiyono, *metode penelitian bisnis*, (Bandung:Alfabeta, 2014)

Umar, Husein , *Reserch Metods in finance and Banking*, (jakarta: PT gramedia pustaka utama, 2012),

Yeni salim dan Peter salim, kamus *besar bahasa indonesia kontemporer*, (jakarta:, modern English Press, 1999),



LAMPIRAN



Variabel	Pertanyaan	Keterangan
Reward	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sudah berapa lama system <i>reward</i> diterapkan di BTM BiMU Bandar Lampung? 2. Apa saja <i>reward</i> yang diberikan oleh BTM BiMU Bandar Lampung? 3. Bagaimana mekanisme pemberian <i>reward</i> di BTM BiMU Bandar Lampung? 4. Bagaimana peran pemberian <i>reward</i> terhadap kinerja karyawan marketing di BTM BiMU Bandar Lampung? 5. Apakah system pemberian <i>reward</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan? 	Kadiv marketing
Punishment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sudah berapa lama <i>punishment</i> diterapkan di BTM BiMU Bandar Lampung? 2. Apa saja bentuk <i>punishment</i> yang diberikan oleh BTM BiMU Bandar Lampung? 3. Bagaimana mekanisme pemberian <i>punishment</i> di BTM BiMU Bandar Lampung? 4. Bagaimana peran <i>punishment</i> di BTM BiMU? 	Kadiv marketing
Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas <ol style="list-style-type: none"> a. Bagaimana mengukur kuantitas kinerja karyawan? b. Apa kendala yang di alami selama bekerja menjadi karyawan marketing di BTM BiMU? c. Apakah realisasi marketing th.2018 telah mencapai target yang telah ditentukan di BTM BiMU? Jika sudah tercapai target yang sudah terealisasi apa saja? Jika belum apa kendalanya? 2. Kualitas <ol style="list-style-type: none"> a. Bagai mana mengukur kualitas kinerja karyawan marketing? 3. Ketepatan waktu <ol style="list-style-type: none"> a. Apakah ada ukuran ketepatan waktu untuk menilai kinerja karyawan? Jika ada apa saja? 4. Keterampilan & target pengetahuan karyawan <ol style="list-style-type: none"> a. Keterampilan apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan bagian 	<p>Karyawan</p> <p>iv marketing</p> <p>Karyawan</p> <p>karyawan</p>

	<p>marketing?</p> <p>b. Apakah keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan sudah mampu untuk mencapai target marketing?</p> <p>5. Standar profesional</p> <p>a. Apakah BTM BiMU punya standar profesional untuk ukur kinerja karyawan marketing?</p> <p>b. Apakah karyawan marketing sudah memenuhi standar profesional kerja?</p> <p>c. Apakah ada masalah atau kendala dalam mencapai standar profesional kerja karyawan marketing?</p>	iv marketing
--	--	--------------

